

Vergaderjaar 2021–2022

**35 628**

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

**H**

### **VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 4 mei 2022

De leden van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap<sup>1</sup> hadden kennisgenomen van de brief<sup>2</sup> van 11 februari 2022 over de Nederlandse inzet ten aanzien van het richtlijnvoorstel ter verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen (hierna: richtlijnvoorstel<sup>3</sup>). Daarnaast hadden zij kennisgenomen van de brief<sup>4</sup> van 25 februari 2022 betreffende een evenredige man-vrouwverhouding in de (semi)publieke top. De leden van de fracties van **GroenLinks** en de **PvdA** hadden naar aanleiding hiervan gezamenlijk een aantal vragen, evenals de leden van de fracties van de **PvdD** en de **SGP**. De fractieleden van de PvdD sloten zich voorts aan bij de gezamenlijke vragen van de fractieleden van GroenLinks en de PvdA.

Naar aanleiding hiervan is op 30 maart 2022 een brief gestuurd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De Minister heeft op 29 april 2022 gereageerd.

De commissie brengt bijgaand verslag uit van het gevoerde schriftelijk overleg.

De griffier van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
Dragstra

<sup>1</sup> Samenstelling:

Essers (CDA), Ganzevoort (GL), Van Strien (PVV), Van Apeldoorn (SP), Atsma (CDA), Pijlman (D66) (*ondervoorzitter*), Schalk (SGP), Klip-Martin (VVD), De Bruijn-Wezeman (VVD), Baay-Timmerman (50PLUS), Beukering (Fractie-Nanninga), A.J.M. van Kesteren (PVV), De Blécourt-Wouterse (VVD), Vos (PvdA), Van den Berg (VVD), Dessing (FVD), Doornhof (CDA), Veldhoen (GL), Vendrik (GL), Van der Voort (D66), De Vries (Fractie-Otten), Nanninga (Fractie-Nanninga), Raven (OSF) Verkerk (CU) (*voorzitter*), Prast (PvdD) en Fiers (PvdA).

<sup>2</sup> Kamerstukken I 2021/22, 35 628, F.

<sup>3</sup> COM(2012) 614 final / COM (2017 16433/12).

<sup>4</sup> Kamerstukken I 2021/22, 35 628, G.

## **BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Den Haag, 30 maart 2022

De leden van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben met belangstelling kennisgenomen van uw brief<sup>5</sup> van 11 februari 2022 over de Nederlandse inzet ten aanzien van het richtlijnvoorstel ter verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen (hierna: richtlijnvoorstel<sup>6</sup>). Daarnaast hebben zij met belangstelling kennisgenomen van uw brief<sup>7</sup> van 25 februari 2022 betreffende een evenredige man-vrouwverhouding in de (semi)publieke top. De leden van de fracties van **GroenLinks** en de **PvdA** hebben naar aanleiding hiervan gezamenlijk een aantal vragen, evenals de leden van de fracties van de **PvdD** en de **SGP**. De fractieleden van de PvdD sluiten zich voorts aan bij de gezamenlijke vragen van de fractieleden van GroenLinks en de PvdA.

### **Vragen en opmerkingen van de fractieleden van GroenLinks en de PvdA**

De leden van de fracties van **GroenLinks** en de **PvdA** hebben met belangstelling kennisgenomen van uw brief over de Nederlandse inzet bij het richtlijnvoorstel. In deze brief schrijft u:

*«Verder voldoet de Nederlandse situatie op dit moment aan de uitzonderingsvoorwaarde uit het voorstel voor de richtlijn dat ten minste 30% van de commissarissen van het ondervertegenwoordigde geslacht is. Op basis van cijfers uit de Female Board Index 2021 blijkt namelijk dat in 2021 het percentage vrouwen in raden van commissarissen van beursvennootschappen in Nederland 33% bedroeg. Daarmee zal Nederland in de lezing van het kabinet waarschijnlijk succesvol een beroep kunnen doen op de uitzonderingsclausule van de richtlijn, ervan uitgaande dat het percentage bij inwerkingtreding van de richtlijn niet onder het minimum is gezakt. Dat zou betekenen dat er geen aanpassingen hoeven worden doorgevoerd in de op 1 januari jl. in werking getreden wet. Het kabinet, als ook de Eerste en Tweede Kamer ten tijde van het uitkomen van het voorstel, vindt van belang dat nationale initiatieven, zoals de eigen nationale wetgeving, voldoende ruimte krijgen tot resultaten te leiden. Mede vanwege de uitzonderingsclausule is dit ook mogelijk. Het kabinet zal zich samen met andere lidstaten die reeds nationale wetgeving hebben, inzetten voor het behoud en verduidelijking van de uitsluitingsclausule.»<sup>8</sup>*

Hierover hebben de leden van de fracties van GroenLinks en de PvdA de volgende vraag. Het ziet ernaar uit, vanwege het bereikte akkoord binnen de Raad van de EU, dat de implementatiedatum van de ambitieuzere Europese richtlijn is gesteld op 1 januari 2027. Zeker gezien deze verlate datum zijn voornoemde leden van mening dat het geen goed signaal is om vanuit Nederland vooral in te zetten op de uitzonderingspositie. Waarom zet u niet in op het bereiken van de deze hogere Europese ambitie, desnoods met een aanscherping van de wet in 2027? Graag ontvangen deze leden een reflectie.

<sup>5</sup> Kamerstukken I 2021/22, 35 628, F.

<sup>6</sup> COM(2012) 614 final / COM (2017 16433/12).

<sup>7</sup> Kamerstukken I 2021/22, 35 628, G.

<sup>8</sup> Kamerstukken I 2021/22, 35 628, F, p. 3.

De leden van de fracties van GroenLinks en de PvdA hebben voorts met belangstelling kennisgenomen van uw brief over evenredige man-vrouwvertegenwoordiging in de (semi)publieke top. U stelt in deze brief dat voor de gehele (semi)publieke sector een wettelijke verplichting moet komen om een streefcijfer te formuleren voor de top en subtop van de organisaties binnen deze sector. Het streefcijfer moet ambitieus en passend zijn, maar houdt een minimum van 33 procent aan. Dat percentage is gelijk aan het ingroeiquotum in het bedrijfsleven. Publieke en semipublieke organisaties moeten dan eveneens een plan opstellen hoe het streefcijfer te behalen. Dit is een belangrijke eerste stap, en tevens een startpunt. Het einddoel is om te komen tot een goede balans in de (sub)top (een 50/50-verdeling). Kunt u aangeven waarom er niet direct gekozen wordt voor indiening van een wetsvoorstel met een quotum voor de (semi)publieke top? Daarbij verzoeken voornoemde leden u om hierbij de gemaakte afweging van de mogelijke voor- en nadelen expliciet te maken.

Per 1 januari 2022 is de Wet van 29 september 2021 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 in werking getreden.<sup>9</sup> Deze wet bevat een wettelijk vastgelegd ingroeiquotum voor de raad van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven. Kunt u aangeven waarom er, zoals in de wet voor beursgenoteerde bedrijven, niet ook is gekozen voor een wetsvoorstel betreffende een ingroeiquotum in de (semi)publieke top? Bij de totstandkoming van deze wetgeving voor beursgenoteerde bedrijven is door de regering een aantal argumenten genoemd waarom voor de invoering van een wettelijk quotum gekozen is. Kunt u per argument aangeven waarom dit nu wel of niet van toepassing is? Graag ontvangen de fractieleden van GroenLinks en de PvdA een reflectie op de stelling dat juist de (semi)publieke sector hierin een voorbeeldfunctie heeft.

Het lange proces dat voorafging aan de inwerkingtreding van voornoemde wet laat zien dat er uiteindelijk wetgeving (een quotum) nodig is om resultaten af te dwingen. Kunt u aangeven waarom u van mening bent dat deze eerste stap (wettelijke verplichting om streefcijfers te publiceren) tot het gewenste resultaat zal leiden in de (semi)publieke sector? Op basis waarvan komt u tot die conclusie? De fractieleden van GroenLinks en de PvdA vragen u de leerervaringen inzake de evenredige man-vrouwvertegenwoordiging bij de beursgenoteerde bedrijven en grote vennootschappen te betrekken bij het antwoord.

Daarnaast ontvangen voornoemde leden graag uw reactie op hun stelling dat, met het invoeren van een publicatieplicht als eerste stap en een evaluatie over vijf jaar, kostbare jaren, met onvoldoende resultaten, verloren gaan. Bent u het eens met die stelling en waarom wel of niet?

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdD-fractie**

De fractieleden van de **PvdD** danken u voor uw brief over een evenredige man-vrouwverhouding in de (semi)publieke top. Zij hebben naar aanleiding daarvan de volgende vragen.

De brief kondigt aan dat organisaties hun eigen beleid op dit punt zullen monitoren. Hoe verhoudt zich dit tot het feit dat er voor onder andere de monitoring van de Corporate Governance Code en de Code Banken

<sup>9</sup> Stb. 2021, 495; Kamerstukken 35 628.

onafhankelijke monitoringcommissies zijn ingesteld? Wat is de reden om dat bij het monitoren van de man-vrouwverhouding in de (semi)publieke sector niet te doen?

Om te bepalen wie tot de (sub)top behoren, wordt een salariscriterium gehanteerd. Het is denkbaar dat dit niet altijd geschikt is. Dat betekent dat er mogelijk (semi)publieke functies zijn die evident als behorend tot de (sub)top gezien kunnen worden, en die een belangrijke rolmodelfunctie hebben, hoewel ze niet aan het criterium voldoen. Zo hebben bijvoorbeeld hoogleraren een grote autonomie op het gebied van onder andere de inhoud van onderwijs en onderzoek, en worden zij gevraagd om als deskundigen in de media op te treden. Bent u het met de PvdD-fractieleden eens dat hoogleraren voor grote aantallen studenten een potentieel rolmodel zijn? Er studeren in Nederland al meer dan twintig jaar evenveel jongens als meisjes aan de universiteit, maar het percentage vrouwelijke hoogleraren ligt ver onder de vijftig procent en is ook in internationaal perspectief laag. Zou het tegen deze achtergrond en vanuit het doel van het beleid niet wenselijk zijn hoogleraren, ongeacht hun salaris, te rekenen tot de (sub)top zoals gehanteerd als uitgangspunt voor het beleid? En zijn er wellicht andere posities in de (semi)publieke sector waarvoor geldt dat ze, hoewel niet voldoende aan het salariscriterium, wel evident tot de (sub)top gerekend moeten worden in het licht van het doel van het beleid?

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de SGP-fractie**

De fractieleden van de **SGP** hebben kennisgenomen van uw brief van 11 februari 2022. Daarin gaat u in op het feit dat het richtlijnvoorstel, dat in 2012 door de Europese Commissie is gepubliceerd om de onevenwichtigheid tussen vrouwen en mannen in besluitvorming op de hoogste bestuursniveaus, stilligt vanwege een blokkerende minderheid in de Raad. Nederland maakt momenteel deel uit van deze blokkerende minderheid. Welke andere landen behoren bij deze blokkerende minderheid? Is de samenstelling van deze blokkerende minderheid sinds 2012 gewijzigd? Op welk moment zou de blokkerende minderheid komen te vervallen?

U geeft aan dat de kabinetsvisie op het vraagstuk is gewijzigd, met name door het maatschappelijk draagvlak dat zou zijn veranderd. Deze argumentatie is ook gebruikt bij de wijziging van de nationale wetgeving. Daarbij is gebleken dat dit een nationale aangelegenheid is, waarbij de Nederlandse wetgever zelfstandig blijkt te kunnen handelen. Waarom zou het standpunt over de invloed van de Europese Commissie op dit terrein dan moeten worden gewijzigd?

In uw brief lezen de SGP-fractieleden op pagina 2 de volgende frasen: «geluiden dat het huidige Franse EU-Voorzitterschap [...]» en «signalen dat de blokkerende minderheid tegen het richtlijnvoorstel op korte termijn zal komen te vervallen». Vindt u «geluiden» en «signalen» van doorslaggevende betekenis? Immers, het subsidiariteitsbeginsel is niet gewijzigd. Er zijn geen nieuwe bevoegdheden op dit terrein gegeven aan de Europese Commissie. Hoe beoordeelt u het principe van het subsidiariteitsbeginsel? Kan dat meebewegen met het maatschappelijk sentiment? Of is het een dragend principe dat los van het maatschappelijk gevoelens dient te worden gewaarborgd?

Ook van de brief over een evenredige man-vrouwverhouding in de (semi)publieke top hebben de SGP-fractieleden kennisgenomen. Op pagina 2 wordt gesteld dat het kabinet hecht aan het benadrukken dat diversiteit in de top van de (semi)publieke sector verder strekt dan gender alleen: «Het is even zo belangrijk om bijvoorbeeld mensen met een

cultureel diverse achtergrond, LHBTIQ+-personen en mensen met een beperking door en in te laten stromen naar de top.» Op welke wijze kunt u voorkomen dat er alleen gefocust wordt op diversiteit, terwijl er binnen bedrijven en organisaties ook ruimte moet zijn om zonder aanzien des persoons te zoeken naar specifieke kwaliteiten? Hoe wordt voorkomen dat benoemden het idee hebben dat ze hun benoeming min of meer te danken hebben aan een persoonskenmerk dat in de publieke belangstelling staat? Is prioritering van diversiteitskenmerken niet in strijd met het diversiteitsideaal? En waarom geldt deze voorkeursbehandeling alleen in de top van bedrijven en instellingen?

De leden van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zien uw reactie met belangstelling tegemoet en ontvangen deze graag **binnen vier weken** na dagtekening van deze brief.

De voorzitter van de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
M.J. Verkerk

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 april 2022

Op 30 maart jl. is de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in nader schriftelijk overleg getreden over de brief Nederlandse inzet ten aanzien van het richtlijnvoorstel ter verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van grote beursvennootschappen (hierna: richtlijnvoorstel) van 11 februari jl. en de brief betreffende een evenredige man-vrouwverhouding in de (semi)publieke top van 25 februari jl. De leden van de fracties van de PvdA, GroenLinks, PvdD en SGP hebben hierover vragen gesteld. Ik dank de genoemde leden voor de gestelde vragen en zal deze hierna beantwoorden.

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

## **Beantwoording van de vragen van de fractieleden van GroenLinks en de PvdA**

*De leden van de fracties van GroenLinks en de PvdA vragen om een reflectie wat betreft de inzet op de uitzonderingspositie in plaats van een aanscherping van de wet in 2027.*

De Europese richtlijn en het huidige Nederlandse ingroeiquote voor een betere man-vrouw verhouding in de top van het bedrijfsleven, verschillen van elkaar. Het is echter niet mogelijk om één op één te vergelijken op verschillen in ambitieniveau. Afhankelijk van het totaal aantal leden in de Raad van Commissarissen, is in sommige gevallen de Nederlandse wetgeving «strenger» dan de Europese richtlijn. Verder kent de Nederlandse wet een absoluut quotum, terwijl het Europese voorstel uitgaat van voorkeur bij gelijke geschiktheid. Daarnaast bevat de Nederlandse wet een verplichting voor grote vennootschappen om doelen te formuleren in de vorm van streefcijfers. Deze doelen zien niet alleen op de raden van bestuur en raden van commissarissen, maar op de managementlagen daaronder (subtop). Hoewel de Europese richtlijn, en de Nederlandse wet van elkaar verschillen, kan daarom niet gezegd worden dat het richtlijnvoorstel ambitieuzer is dan de Nederlandse wet.

De Nederlandse wet die het ingroeiquote en de streefcijfers en jaarrapportages verplicht, is op 1 januari 2022 in werking getreden. De wet wordt na vijf jaar geëvalueerd en kent een horizonbepaling: acht jaar na inwerkingtreding vervallen het ingroeiquote en de streefcijferregeling. Ik ben er geen voorstander van om de wet te wijzigen alvorens de resultaten van de wet zichtbaar zijn geworden en de werking van deze wet is geëvalueerd.

*De leden van de fracties van GroenLinks en de PvdA vragen waarom er niet direct wordt gekozen voor een wetsvoorstel met een quotum voor de (semi)publieke sector in plaats van streefcijfers.*

Het idee voor een wettelijke verplichting voor het opstellen van een streefcijfer en een plan om dit streefcijfer te bereiken is een aanbeveling in het rapport van Adviesgroep Vinkenburg «Sturing en beleid voor een evenredige vertegenwoordiging v/m in de (semi-)publieke top». <sup>10</sup> In dit adviesrapport zetten de onderzoekers uiteen welke maatregelen in de (semi)publieke sector kunnen worden ingezet om meer genderdiversiteit in de top en subtop te krijgen. Kern van het advies is dat overheidsbeleid gericht op diversiteit pas effectief wordt wanneer er een combinatie is met het sturen op andere mechanismen zoals monitoring en het informatiebeleid. De wettelijke verplichting om streefcijfers en plannen op te stellen, wordt om die reden gecombineerd met andere maatregelen zoals een periodieke monitor, de aandacht voor governance codes en een jaarlijkse bijeenkomst voor de (semi)publieke sector met goede voorbeelden.

*De leden vragen zich af waarom de aangekondigde wetgeving voor de (semi)publieke sector afwijkt van de huidige wetgeving voor beursgenoteerde bedrijven.*

Ik wil hierbij opmerken dat de genderdiversiteit in de top van de publieke en semipublieke sector, wezenlijk verschilt van de private sector. Organisaties uit de publieke sector hadden gemiddeld (veel) meer vrouwelijke bestuurders en toezichhouders dan de grote vennootschappen. Eind 2019 was gemiddeld 37,4% van de bestuurders in de RvB

<sup>10</sup> Adviesgroep Vinkenburg – Sturing en beleid voor evenredige vertegenwoordiging v/m in de (semi-)publieke top (2020).

van een (semi)publieke organisatie een vrouw. Bij grote vennootschappen was dat 12,4%. In de Raad van Toezicht (vergelijkbaar met de Raad van Commissarissen) werd gemiddeld 39,9% van de zetels door vrouwen ingevuld. Bij grote vennootschappen was dat voor de Raad van Commissarissen 20,4%.<sup>11</sup> Een quotum voor ten minste één derde mannen en ten minste één derde vrouwen in de Raad van Commissarissen, zoals verplicht is gesteld voor de beursgenoteerde bedrijven, zou zodoende geen verschil maken voor de (semi)publieke sector in het algemeen.

Ik ben het met de leden van GroenLinks en de PvdA eens dat de publieke sector een voorbeeldfunctie heeft als het gaat om genderdiversiteit in de top. Ik vind het daarom belangrijk dat de (semi)publieke sector naar een evenredige verdeling van mannen en vrouwen streeft. Meer genderdiversiteit in de top vergt een cultuuromslag. Door middel van streefcijfers en plannen, worden (semi)publieke organisaties verplicht om stil te staan bij genderdiversiteit in hun organisatie. Door streefcijfers en plannen te verplichten, zullen deze organisaties ook eigenaarschap krijgen en moeten nadenken over het verbeteren van de man-vrouwverhouding in de top van de organisaties. Dit zal tot een duurzame cultuuromslag leiden, doordat de aanpak en streefcijfers verschillen en passen bij de specifieke sector. Zodoende komt de verandering vanuit de organisatie, in plaats van dat het van boven wordt opgelegd. Het rapport van Adviesgroep Vinkenburg stelt dat quota alleen als uiterst middel moet worden toegepast om meer genderdiversiteit te behalen. Ik wil dit middel echter wel achter de hand houden. Om die reden wordt de wet die streefcijfers en plannen verplicht maakt vijf jaar na inwerkingtreding geëvalueerd, met een tussenevaluatie na drie jaar.

*De leden vragen of er geen kostbare tijd verloren gaat door de nieuwe wetgeving pas na vijf jaar te evalueren.*

Ik wil hierbij opmerken dat de nieuwe wetgeving tussentijds na drie jaar al geëvalueerd zal worden en er, bij tegenvallende resultaten, wetgeving wordt voorbereid voor een eventueel quotum als na vijf jaar niet de gewenste resultaten zijn bereikt. Zodoende kan er voor specifieke (semi)publieke sectoren direct na de evaluatie van de wet overgegaan worden tot een quotum, indien nodig. Ik heb er vertrouwen in dat (semi)publieke organisaties zich zullen inspannen om ook zonder quotum een evenredige verhouding van mannen en vrouwen in de top en subtop zullen nastreven, met de aangekondigde maatregelen. Ik hoop om die reden dat een quotum, een vergaand middel, niet nodig zal blijken.

### **Beantwoording van de vragen van de fractieleden van de PvdD**

*De leden van de PvdD-fractie vragen waarom organisaties hun eigen beleid wat betreft genderdiversiteit aan de top moeten monitoren.*

Er komt een periodieke en onafhankelijke monitor die genderdiversiteit in de (sub)top van de (semi)publieke sector in kaart brengt. Hiervoor zal ook het bestaande dashboard<sup>12</sup> worden geüpdatet en zo worden vormgegeven dat het voor sectoren inzichtelijk hoe er wordt gescoord op het gebied van genderdiversiteit.

Ik ben het met de leden van de PvdD-fractie eens dat alleen het salariscriterium niet in alle (semi)publieke sectoren een goede afbakening geeft van de (sub)top. De afbakening van de top en subtop zal worden

<sup>11</sup> Commissie Monitoring Topvrouwen | Bureau Pouwels – Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 «Zonder wet geen voortgang» (2021).

<sup>12</sup> <https://genderdiversiteitindeoverheid.nl/>.



besproken met de verschillende sectoren in de (semi)publieke sector. Deze afbakening kan vervolgens worden gebruikt in de periodieke monitor en in de wetgeving rondom de verplichte streefcijfers en plannen van aanpak voor meer genderdiversiteit in de top. De leden van de PvdD-fractie vragen tevens of ik het met hen eens ben dat hoogleraren belangrijke rolmodellen zijn voor studenten en jonge onderzoekers. Ik onderschrijf dat. Daarom wordt er al hard gewerkt aan meer diversiteit en inclusie en hebben universiteiten zelf streefcijfers geformuleerd voor het percentage vrouwelijke hoogleraren in 2025.<sup>13</sup>

### **Beantwoording van de vragen van de fractieleden van de SGP**

*De leden van de SGP-fractie stellen vragen omtrent het principe van het subsidiariteitsbeginsel en de blokkerende minderheid.*

Een blokkerende minderheid in de Raad bestaat uit ten minste 4 lidstaten die samen meer dan 35% van de EU-bevolking vertegenwoordigen. Wanneer er aan één van deze twee voorwaarden niet meer wordt voldaan, vervalt de blokkerende minderheid. Tijdens de discussies in de Europese Unie op dit onderwerp is gebleken dat meerdere lidstaten – vaak vanwege dezelfde argumenten als Nederland – constructief tegenover het richtlijnvoorstel zijn gaan staan. Op 2 maart jl. is tijdens stemming in het Comité van Permanente Vertegenwoordigers in Brussel de blokkerende minderheid opgeheven.

Het kabinet beschouwt subsidiariteit en proportionaliteit als leidende beginselen bij Europese wet- en regelgeving. Daarbij hanteert het kabinet de volgende uitleg van het subsidiariteitsbeginsel: bij subsidiariteit gaat het om de vraag of de uitoefening van bevoegdheid door de EU noodzakelijk is dan wel dat er een duidelijke toegevoegde waarde is voor Europees optreden t.o.v. optreden op lidstaat niveau.<sup>14</sup> In mijn brief aan uw Kamer, mede verzonden namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister voor Rechtsbescherming, schreef ik dat er in de afgelopen periode verscheidene ontwikkelingen hebben plaatsgevonden die een heroriëntatie van het kabinetsstandpunt met betrekking tot de eerder geuite subsidiariteitsbezwaren ten aanzien van het richtlijnvoorstel rechtvaardigen.

Het huidige kabinet wenst een actief emancipatie- en antidiscriminatiebeleid te voeren en staat pal voor de bescherming en de bevordering van de Europese waarden als gendergelijkheid.<sup>15</sup> Dit sluit aan bij de Europese ambities achter dit voorstel. Het kabinet constateert dat ondanks het verstrijken van tijd en de veelvuldig uitgesproken intentie tot verbetering, resultaten op Europees niveau achterblijven.<sup>16</sup> Beursgenoteerde bedrijven uit alle lidstaten zullen wanneer de richtlijn is geïmplementeerd moeten voldoen aan vergelijkbare wetgeving als hetgeen sinds 1 januari 2022 in Nederland geldt, waarbij andere lidstaten uiteraard ook onder de uitzonderingsclausule kunnen vallen. Dit kan ervoor zorgen dat een gelijkjer speelveld wordt gecreëerd voor alle Europese beursgenoteerde bedrijven én dat verdeling tussen vrouwen en mannen op de hoogste bestuursniveaus in de EU in de toekomst evenwichtiger kan uitvallen. Het kabinet vindt daarbij van belang dat nationale initiatieven, zoals de eigen nationale wetgeving, voldoende ruimte krijgen om tot resultaten te leiden. Mede vanwege de uitzonderingsclausule die is opgenomen in de

<sup>13</sup> <https://www.lnvh.nl/monitor2021/>.

<sup>14</sup> Kamerstuk 22 112, nrs. 2734, 2738 en 2461.

<sup>15</sup> Coalitieakkoord 2021–2025 «Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst».

<sup>16</sup> Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020, European Gender Equality Institute, p. 1.

Raadspositie van het richtlijnvoorstel is dit ook mogelijk. Het aannemen van een constructieve houding van Nederland zal ook betekenen dat het meer invloed kan uitoefenen op de positie van de Raad in de trilog over het voorstel met het Europees Parlement en de Commissie. Deze houding is ook passend bij de actieve rol die Nederland speelt in Europa op het gebied van het bevorderen van gendergelijkheid.<sup>17</sup> Daarnaast vindt het kabinet het belangrijk om ontvankelijk te zijn voor signalen uit de samenleving en uit Europa.

*De leden van de SGP-fractie vragen zich af op welke wijze er wordt voorkomen dat diversiteitskenmerken de voorkeur krijgen boven specifieke kwaliteiten.*

In reactie hierop wil ik benadrukken dat diversiteit en kwaliteit geen tegenstellingen zijn, maar juist elkaar goed kunnen aanvullen. Genderdiversiteit en diversiteit in den brede zorgen voor meer perspectieven en een betere kwaliteit van bestuur. Dit geldt zowel in de top van bedrijven en (semi)publieke organisaties, als in de rest van het bedrijf of organisatie. De aangekondigde maatregelen zijn gericht op de top, omdat daar (gender)diversiteit vaak nog achter blijft. Het kabinet is ervan overtuigd dat enkel met maatregelen de beoogde maatschappelijke beweging van meer genderdiversiteit in gang gezet, versneld en bestendig kan worden. Een voorkeursbeleid is een uitzondering op het uitgangspunt van gelijke behandeling. Een belangrijk uitgangspunt van voorkeursbeleid is dat de functie openstaat voor mannen en vrouwen en dat alleen bij gelijke geschiktheid de voorkeur kan uitgaan naar een vrouw. Een quotum is verdergaande vorm van voorkeursbeleid, waarbij van organisaties wordt gevraagd een inspanning te leveren om tot een bepaalde man-vrouwverhouding te komen in de top. Een quotum is echter geen onderdeel van de genomen maatregelen voor meer genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector.

---

<sup>17</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 35 403, nr. T.