

NOTITIE



Aan

Minister van Veiligheid en Justitie en de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Van

Jessica van Ruitenburg

Datum

13 mei 2020

Ons kenmerk

UTR-CVH-130520-001

Betreft / Onderwerp

Reactie FNV op het voorontwerp Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding

Doorkiesnummer

088-3681834

Email contactpersoon

jessica.vanruitenburg@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Reactie FNV op het voorontwerp Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw verhouding

De FNV maakt zich sterk voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Dat begint met de analyse dat niet iedereen ook daadwerkelijk gelijke kansen geniet. Dat betekent ook dat er volgens de FNV aanvullende maatregelen nodig zijn. Een hardnekkige ongelijkheid op de arbeidsmarkt is die tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zitten vaker vast in kleine deeltijdbanen, verdienen gemiddeld genomen nog altijd minder dan mannen en stromen minder vaak door naar de top.

De FNV is als lid van de SER betrokken geweest bij het SER-advies Diversiteit in de top. Daarom is de FNV dan ook blij dat het Kabinet het advies van de SER overneemt om over te gaan naar een ingroeiquote voor de raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven.

Ingroeiquote voor RvC van beursgenoteerde bedrijven eerste stap

Sinds 1 januari 2013 was er het wettelijk streefcijfer van minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen in de raad van bestuur ('RvB') en raad van commissarissen ('RvC') van grote vennootschappen. Het streefcijfer maakt deel uit van de Wet bestuur en toezicht ('Wbt'). Voor het wettelijk streefcijfer geldt een "pas toe of leg uit"-principe: wanneer de onderneming de streefcijfers niet bereikt, dient zij daarover gemotiveerd verantwoording af te leggen in het jaarverslag. Op 1 januari 2020 is deze streefcijferregeling afgelopen.

Volgens de Bedrijvenmonitor Topvrouwen, die rapporteert over de bedrijven die aan de wettelijke streefcijferbepaling moeten voldoen, was in 2019 slechts 12,4 procent van de zetels in de Raad van Bestuur (RvB) en 18,4 procent in de Raad van Commissarissen (RvC) bezet door

vrouwen. Het streefcijfer van 30% is nog lang niet in zicht en de toename die er is wordt veroorzaakt door een kleine groep voorlopers.

Het is daarom noodzakelijk dat er strengere maatregelen worden genomen zoals de SER heeft geadviseerd. Daarbij wil de FNV benadrukken dat een vertegenwoordiging van 30% vrouwen nog geen volledige gelijkwaardigheid is. De FNV streeft, zoals ook in het SER-advies Diversiteit in de top benoemd als *Het nieuwe normaal*, naar een echte gelijkwaardigheid en dus een verdeling van 50-50. Om die reden ziet de FNV de genomen stap in het wetsontwerp dan ook als een eerste stap. De passende en ambitieuze streefcijfers en een begeleidend plan dat opgesteld moet worden voor de Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven en voor de RvB en RvC's van de overige bedrijven onder de Wet bestuur en toezicht moeten ook zo gezien worden. De FNV pleit ervoor om dit laatste punt goed te evalueren en wanneer geen duidelijke verbetering van het aantal vrouwen in de top plaatsvindt ook voor deze groep een quotum in te voeren.

Het Kabinet kiest ervoor om het ingroeiquote zo uit te voeren dat er bij een RvC sprake moet zijn van tenminste een derde vrouwen en een derde mannen. Hierdoor wordt het percentage iets verhoogd, maar gezien de relatief kleine aantallen zal dit nauwelijks effect hebben. Wanneer een nieuwe benoeming niet leidt tot meer diversiteit of een afspiegeling van tenminste een derde wordt de benoeming nietig verklaard. De FNV steunt deze maatregel.

Voor de overige Raden moeten bedrijven meer eigenaarschap tonen en ambitieuze en passende streefcijfers opstellen. Deze cijfers moeten vergezeld worden door een plan hoe deze cijfers te bereiken. Bij de SER wordt een structuur opgesteld om bedrijven hierbij te ondersteunen. De FNV steunt deze maatregel zoals gezegd en hoopt dat bedrijven dit oppakken. Zo niet, dan is een quotum ook voor deze groep bedrijven onvermijdelijk. De FNV pleit ervoor dat werknemers, via de (C)OR, betrokken worden bij het opstellen van de streefcijfers en bij het opstellen van het begeleidende plan. De FNV wil er wel op aandringen dat het Kabinet omschrijft wat bedoeld wordt met "passend en ambitieus". In ieder geval zou opgenomen moeten worden in de wet dat het streefcijfer nooit nul zou mogen zijn, in overeenstemming met de aanbeveling van de SER.

Deze maatregelen lopen in het voorontwerp na acht jaar af. Gezien de ervaringen de afgelopen tien jaar is de FNV van mening dat het een illusie is om te denken dat de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de top van het bedrijfsleven na acht jaar voltooid is. Diversiteit en emancipatiebeleid vergt een structurele inzet. De FNV vraagt dan ook om verlenging van de periode.

Tot slot wil de FNV er nog wel op wijzen dat het SER-advies "*Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*" veel meer aanbevelingen heeft gedaan dan alleen deze gericht op vrouwen in de top van het bedrijfsleven. Zo heeft de SER ook geadviseerd om een vergelijkbare regeling voor de publieke sector te maken. Ook zouden er streefcijfers opgesteld moeten worden om ook meer culturele diversiteit in de top van het bedrijfsleven te realiseren. Bovendien adviseerde de SER nadrukkelijk om niet aan *cherry picking* te doen, maar vooral de integrale aanpak over te nemen. Daarbij gaat het in het kort om het verbeteren van de algehele positie van vrouwen en mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, het versterken van het diversiteits- en inclusiebeleid van arbeidsorganisaties, een stevigere aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en de specifieke maatregelen voor de top. De FNV ziet uit naar de beleidsmaatregelen van het Kabinet op deze punten.

Datum
13 mei 2020

Kenmerk
UTR-CVH-130520-001

Pagina
3 van 3