Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2012–2013

33 483 EU-voorstel: Richtlijn Verbeteren gendergelijkheid in besturen van beursgenoteerde bedrijven (COM (2012) 614/615)

Nr. 2 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 november 2012

Overeenkomstig de bestaande afspraken heb ik de eer u hierbij vijf fiches aan te bieden die werden opgesteld door de werkgroep Beoordeling Nieuwe Commissievoorstellen (BNC).

Fiche 1: Mededeling EU raamwerk online gokken (Kamerstuk 22 112, nr. 1516)
Fiche 2: Mededeling deelname EU aan Greco (Kamerstuk 22 112, nr. 1517)
Fiche 3: Verordening vangstmogelijkheden autonome EU bestanden 2013 (Kamerstuk 22 112, nr. 1518)
Fiche 4: Verordening Fonds voor hulp aan minstbedeelden in de EU (Kamerstuk 22 112, nr. 1519)
Fiche 5: Mededeling en richtlijn gender balans bij beursgenoteerde bedrijven

De minister van Buitenlandse Zaken,
F.C.G.M. Timmermans

kst-33483-2
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2012

Fiche: Richtlijn en mededeling gender balans bij beursgenoteerde bedrijven

1. Algemene gegevens

Titel voorstel
- Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad voor het verbeteren van de gender balans bij Raden van Commissarissen van beursgenoteerde bedrijven en gerelateerde maatregelen
- Mededeling «Gender balans bij leiderschap in bedrijven: een bijdrage aan een slimme, duurzame en inclusieve groei.»

Datum Commissiedocument
14 november 2012

Nr. Commissiedocument
COM(2012) 614 – richtlijn
COM (2012) 615- mededeling

Prelex
Richtlijn:
http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=en&DosId=202123
Mededeling:
http://ec.europa.eu/prelex/detail_dossier_real.cfm?CL=en&DosId=202124

Nr. Impact Assessment Commissie en Opinie Impact Assessment Board
SWD(2012) 348
SWD(2012) 349

Behandelingstraject Raad
Raad Werkgelegenheid, Sociaal beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken

Eerstverantwoordelijk ministerie
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Rechtsbasis, besluitvormingsprocedure Raad, rol Europees Parlement, gedelegeerde en/of uitvoeringshandelingen
a) *Rechtsbasis*
   De richtlijn is gebaseerd op artikel 157, derde lid, van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (hierna: VWEU).
b) *Besluitvormingsprocedure Raad en rol Europees Parlement*
   Het voorstel wordt behandeld volgens de gewone wetgevingsprocedure (gekwalificeerde meerderheidsbesluitvorming in de Raad, medebeslissing Europees Parlement).
c) *Gedelegeerde en/of uitvoeringshandelingen*
   N.v.t.

2. Samenvatting BNC-fiche

Het doel van de richtlijn is dat beursvennootschappen zich inspannen om te bereiken dat van de leden van raden van commissarissen (c.q. niet-uitvoerende bestuurders) ten minste 40% vrouw en ten minste 40% man is. De EU is bevoegd om wetgeving op te stellen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Nederland beoordeelt de subsidiariteit negatief. Een oordeel over de proportionaliteit is daarmee niet van toepassing.
Het voorstel is onduidelijk over de vraag in welke gevallen er sancties moeten worden opgelegd. De mate van handhaafbaarheid hangt af van de sanctieregelgeving die door de lidstaten moet worden opgesteld.

3. Samenvatting voorstel

Inhoud voorstel

De Europese Commissie vindt het tempo waarin vrouwen naar de top van bedrijven doordringen onvoldoende. De richtlijn kent een inspanningsverplichting voor beursvennootschappen met het doel dat uiterlijk per 1 januari 2020 minimaal 40% van de niet-uitvoerende bestuurders (vergelijkbaar met commissarissen) uit vrouwen bestaat (c.q. mannen). Voor publieke beursvennootschappen is 1 januari 2018 de uiterlijke datum. Voor uitvoerende bestuurders dienen genoemde bedrijven voor deze data zelf streefcijfers op te stellen.
EU-lidstaten dienen te voorzien in effectieve, proportionele en ontmoedigende sancties voor eventuele schendingen van deze richtlijn door bedrijven, bijvoorbeeld bestuurlijke boetes.

De EU lidstaten dienen ervoor te zorgen dat bedrijven voldoen aan de gestelde eisen voor de benoeming procedures voor raden van commissarissen en de objectieve toetsing van kandidaten aan de gestelde criteria, waarbij geldt dat bij gelijke geschiktheid de voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Beursvennootschappen die de 40%-doelstelling of individuele doelstelling niet halen, moeten jaarlijks uitleggen waarom niet en beschrijven welke maatregelen zij nemen om de doelstellingen te halen.
Het bevorderen van gendergelijkheid draagt volgens de Commissie bij aan economische groei en competitiviteit van Europese bedrijven en de doelstellingen van Europa 2020.

• *Impact assessment Commissie*
Uit het impact assessment van de Europese Commissie blijkt dat bindende maatregelen effectiever zijn om de beleidsdoelstellingen te halen dan niet-bindende maatregelen, dat maatregelen die zowel uitvoerende als niet-uitvoerende bestuurders betreffen effectiever zijn dan maatregelen die uitsluitend één groep betreffen en dat bindende maatregelen ook meer economische en sociale voordelen met zich meebrengen.

4. Bevoegdheidsvaststelling en subsidiariteits- en proportionaliteitsoordeel

a) *Bevoegdheid*
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen is een van de doelen van de Europese Unie zoals blijkt uit artikel 2 en 3, derde lid, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (hierna: EU-Verdrag). Op grond van artikel 157, derde lid, VWEU is de EU bevoegd tot het opstellen van wetgeving om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. De Europese wetgever is derhalve bevoegd om wetgeving op te stellen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.
Overigens mogen lidstaten op grond van het vierde lid van genoemd artikel 157 positieve maatregelen nemen om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren.

b) *Subsidiariteits- en proportionaliteitsoordeel*
Subsidiariteit: negatief
Proportionaliteit: n.v.t.

Onderbouwing:
Het al dan niet bevorderen van het aandeel vrouwen (c.q. mannen/ondervertegenwoordigde geslacht) in de top van bedrijven en de manier waarop wordt door de lidstaten verschillend ingevuld.
De relatie tussen het voorstel en de werking van de interne markt is onvoldoende duidelijk gemaakt. Het is maar de vraag in hoeverre nationale regelgeving om vrouwen op topposities in het bedrijfsleven te stimuleren daadwerkelijk belemmerend is voor de werking van de interne markt. Verschillende lidstaten hebben momenteel al maatregelen genomen om gelijkheid te bevorderen.
De belangrijkste motivatie van het voorstel is het feit dat de Europese Commissie het tempo waarin vrouwen naar de top van bedrijven doordringen onvoldoende vindt (artikel 1). Op dit moment bepaalt elke lidstaat zelf in welke mate dit in de eigen nationale context een probleem wordt geacht, waarbij rekening wordt gehouden met de uitgangssituatie en de politieke opvattingen. De uitkomst is een verschillende aanpak en verschillende regelgeving in de lidstaten.
De Commissie wil hier leidend/harmoniserend optreden door een norm, termijn en doelgroep te bepalen, maar maakt de noodzakelijkheid van de keuzes onvoldoende duidelijk. Ook is onduidelijk waarom dit op Europees niveau moet gebeuren.
Nederland onderschrijft het belang van het bevorderen van een sterke positie van vrouwen in de top van bedrijven. Met de invoering van een streefcijfer van 30% voor grote vennootschappen in Nederland per 1 januari aanstaande worden forse stappen gezet. Ook andere lidstaten hebben recent regelgeving ontwikkeld. Het is belangrijk om deze initiatieven een daadwerkelijke kans te geven en voldoende tijd te gunnen. Het Europese niveau en de aandacht van de Europese Commissie biedt een kader om ervaringen over de effectiviteit van maatregelen te delen. Vragen daarbij zijn: «Werken sancties beter dan beloningen?», »In hoeverre wordt niet alleen de top bereikt?» en »In hoeverre worden ook andere bedrijven buiten die van de doelgroep bereikt?». Geen enkele lidstaat heeft op dit punt tot dusverre voldoende ervaringen opgebouwd. Noorwegen biedt een aantal inzichten, maar deze zijn niet altijd positief. Doorwerking naar management of naar niet-beursgenoteerde bedrijven is daar nauwelijks aan de orde.
Verder is het voorstel op onderdelen niet duidelijk zoals ten aanzien van de vraag in welke gevallen er sancties moeten worden opgelegd. Een mogelijke interpretatie is dat lidstaten moeten zorgdragen voor de juiste regelgeving (instrumentarium) en dat de vennootschappen gehouden zijn voldoende inspanningen te leveren. Het niet bereiken van het streefcijfer van 40% is dan niet maatgevend voor het toepassen van een sanctie. Hierbij kan opgemerkt worden dat het ongebruikelijk is dat de EU *inspanningen* verplicht in regelgeving. Een duidelijke toelichting door de Europese Commissie is nodig om het belang en de werking van het voorstel goed te beoordelen en tot afgewogen besluitvorming te komen.
Wel is het zo dat Europa regelgeving kent op het terrein van gelijke behandeling en gelijke beloning. Een positief oordeel over de subsidiariteit van het onderhavige voorstel is wat het kabinet betreft denkbaar als er meer duidelijkheid komt over de door de lidstaten te leveren inspanningen en zaken zoals het sanctieregime op een bevredigende wijze worden geregeld. In dat geval zal dan zeer scherp naar de proportionaliteit gekeken moeten worden.
Gelet op bovenstaande is het oordeel negatief ten aanzien van subsidiariteit.

c) *Nederlands oordeel over de voorstellen op het gebied van gedelegeerde en/of uitvoeringshandelingen*
N.v.t.

5. Financiële implicaties, gevolgen voor regeldruk en administratieve lasten

a) *Consequenties EU-begroting*
Geen gevolgen.
b) *Financiële consequenties (incl. personele) voor rijksoverheid en/ of decentrale overheden*
Geen gevolgen. De Commissie gaat ervan uit dat lidstaten die al regelgeving hebben ingevoerd geen extra kosten hebben (p. 108 en p. 112 van de Annexes van de Impact Assessment).
c) *Financiële consequenties (incl. personele) voor bedrijfsleven en burger*
Geen gevolgen. Als de uitkomsten van de Impact Assessment juist zijn kunnen hoge economische baten verwacht worden. Gelet op mogelijke vraagtekens over de robuustheid daarvan zijn deze voorzichtigheidshalve op nul gezet.
d) *Gevolgen voor regeldruk/administratieve lasten voor rijksoverheid, decentrale overheden, bedrijfsleven en burger*
Gevolgen voor de regeldruk (sancties), maar moeilijk in te schatten. Het gaat om rapportageverplichtingen voor beursgenoteerde bedrijven (publieke ondernemingen), regelgeving ten aanzien van sancties en rapportageverplichtingen aan de Commissie.

6. Implicaties juridisch

a) *Consequenties voor nationale en decentrale regelgeving en/of sanctionering beleid (inclusief toepassing van de lex silencio positivo)*
Dit voorstel heeft invloed op de regels voor bestuur en toezicht voor naamloze vennootschappen (Wet bestuur en toezicht) in boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.
b) *cVoorgestelde implementatietermijn (bij richtlijnen), dan wel voorgestelde datum inwerkingtreding (bij verordeningen en beschikkingen) met commentaar t.a.v. haalbaarheid*
Twee jaar. Geen indicatie dat het opstellen van sancties/ regelgeving niet haalbaar is.
c) *Wenselijkheid evaluatie-/horizonbepaling*
Ja, de richtlijn vervalt 31 december 2028.

7. Implicaties voor uitvoering en handhaving

a) *Uitvoerbaarheid*
Niet duidelijk is hoe het richtlijnvoorstel precies uitwerkt, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van niet-naleving en op welke wijze lidstaten aan de beoogde doelstelling voldoen. Het gaat immers om een inspanningsverplichting bij de benoemingen met het doel om uiterlijk in 2020 (2018) tot 40% vrouwen (mannen) te komen (artikel 4.1). Het is geen resultaatverplichting.
b) *Handhaafbaarheid*
Het aantal beursgenoteerde ondernemingen (publieke ondernemingen) van circa 100 is overzichtelijk, maar als de door lidstaten opgestelde regelgeving voor sancties moeilijk is zal dit een effect hebben op de handhaafbaarheid van het richtlijnvoorstel.

8. Implicaties voor ontwikkelingslanden

Geen.

9. Nederlandse positie

Nederland onderschrijft het belang van het bevorderen van de positie van vrouwen in de top van bedrijven. Nederland kent een aanpak van zelfregulering, het charter «talent naar de top» en de *corporate governance* code. Verder is sprake van de invoering van een streefcijfer van 30% per 1 januari aanstaande voor grote vennootschappen (circa 4200 – 6100) voor zowel de Raad van Commissarissen als de Raad van Bestuur. In het jaarverslag moet de voortgang worden aangegeven, maar er zijn geen sancties van overheidswege aan verbonden. De voortgang wordt geëvalueerd. Het is belangrijk om deze stappen verder te kunnen zetten en later te beoordelen in hoeverre dit voldoende voortgang oplevert. Mogelijke Europese regelgeving geeft deze aanpak onvoldoende tijd en biedt onvoldoende tijd om te leren van de recente regelgeving van andere lidstaten. Het is overigens van belang dat alle lidstaten zich op dit terrein inspannen.

Ten aanzien van het bevorderen van meer vrouwen (mannen) in topposities bij bedrijven geldt dat er geen duidelijke maatstaven voor bestaan. Waarom zou bijvoorbeeld 40% beter moeten zijn dan het streefcijfer 30% zoals in de Wet Bestuur en Toezicht is opgenomen en wat is een redelijke termijn om resultaten te verwachten? Hiertoe dienen (politieke) keuzes gemaakt te worden.

Verder is het voorstel niet geheel duidelijk, bijvoorbeeld over de vraag in welke gevallen er sancties moeten worden opgelegd. Een duidelijke toelichting door de Europese Commissie is nodig ten aanzien van de meerwaarde en de werking van het voorstel. De mate van handhaafbaarheid van het richtlijnvoorstel hangt af van de sanctieregelgeving die door de lidstaten moet worden opgesteld. Complexe regelgeving kan effect hebben op de handhaafbaarheid.

Voorts kunnen er vraagtekens worden gezet bij het *impact assessment* van de Europese Commissie. Onderzoek naar effecten is zeer lastig. Nederland heeft bijvoorbeeld eerder aandacht gevraagd voor het feit dat het moeilijk is om een causale relatie te leggen tussen meer vrouwen in besturen en betere ondernemingsresultaten. Er worden geen alternatieven voor het doel van 40% of andere termijnen (tot 2020) uitgewerkt.

Het kabinet heeft kennisgenomen van het besluit van de Tweede Kamer op 15 november jl. om een subsidiariteitstoets uit te voeren en een behandelvoorbehoud te maken.