

# Waar een wil is, is een weg

Factsheet bedrijvenmonitor 2013





**Colofon:**

Auteurs: Wilma Henderikse en Babette Pouwels

De bedrijvenmonitor 2013 is door de commissie Monitoring talent naar de top uitgebracht in samenwerking met VanDoorneHuiskes en partners.  
Zeist, augustus 2014



## Voorwoord

### Waar een wil is, is een weg

Voor u liggen de eerste resultaten van de bedrijvenmonitor Wet bestuur en toezicht. De uitkomsten bekijk ik met gemengde gevoelens. Sinds de invoering van een wettelijk streefcijfer in het kader van de Wet bestuur en toezicht is het aandeel vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen toegenomen. Maar we moeten realistisch blijven: in dit tempo duurt het nog tot 2028 voor de raden van bestuur voor ten minste 30% uit vrouwen bestaan. Voor de raden van commissarissen zal het nog tot 2027 duren voor het streefcijfer van 30% wordt bereikt. Toch ben ik niet pessimistisch. Ik voel dat er een trendbreuk in de lucht hangt.

Ik ben ervan overtuigd dat diversiteit de kwaliteit van het bestuur verhoogt. Het is immers niet handig om de helft van het beschikbare talent aan de kant te laten staan. Bovendien brengen vrouwen andere ervaringen mee, kijken anders tegen zaken aan en maken andere afwegingen dan mannen. Bedrijven met divers samengestelde besturen zijn beter in staat om in te spelen op veranderingen in de markt, omdat ze de markt beter begrijpen.

Maar waar het natuurlijk om gaat is dat bedrijven zelf inzien hoe belangrijk diversiteit is. Dat ze als er een nieuwe bestuurder moet komen niet automatisch meer van hetzelfde kiezen. Omdat duidelijk is dat een bestuur dat alleen uit mannen bestaat eigenlijk niet meer van deze tijd is. Dat ze alternatieve wegen bewandelen en echt hun best doen om talentvolle vrouwen te zoeken. Want we weten allemaal dat die er voldoende zijn, maar je moet eerst van je traditionele beelden en verwachtingen afstappen om ze te willen zien en ze te kunnen vinden. Waar een wil is, is een weg.

Ik ben blij dat ik als voorzitter van de commissie Monitoring mijn bijdrage kan leveren aan het verhogen van de kwaliteit van bestuur en toezicht. En ik hoop dat ik eind 2015 de minister het positieve nieuws kan brengen dat het instellen van een streefcijfer een goed initiatief was, omdat bedrijven stevige vooruitgang hebben geboekt met een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur en raden van commissarissen.

**Gerdi A. Verbeet**

Voorzitter Commissie monitoring Talent naar de top





## Bedrijvenmonitor Wet bestuur en toezicht

Met de nieuwe Wet bestuur en toezicht ('Wbt') wordt sinds 1 januari 2013 gestreefd naar minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen in de raad van bestuur ('rvb') en raad van commissarissen ('rvc') van grote vennootschappen.

De bedrijvenmonitor Wet bestuur en toezicht 2013 laat zien hoe ver grote vennootschappen gevorderd zijn met het realiseren van een evenwichtige verdeling van de zetels in de rvb en rvc. De monitor beschrijft het aandeel vrouwen en mannen in de rvb en rvc, de verandering ten opzichte van een jaar eerder, de inspanningen die bedrijven leveren om de zetels evenwichtig te verdelen over vrouwen en mannen, hun ambities voor de toekomst en hoe zij over de m/v-verdeling van zetels in de rvb en rvc rapporteren in hun jaarverslag. Op basis van de monitorresultaten doet de commissie Monitoring aanbevelingen ter bevordering van de uitvoering van het wettelijke streefcijfer.

**Het volledige rapport van de bedrijvenmonitor 2013 is te downloaden via**

**[www.talentnaardetop.nl/WBT](http://www.talentnaardetop.nl/WBT).**

Deze factsheet geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten. Het rapport omvat meer informatie, over meer onderwerpen, dan de factsheet.





## Het wettelijk streefcijfer

### Evenwichtige verdeling van zetels over mannen en vrouwen

Een evenwichtige verdeling betekent volgens de Wbt dat zowel de zetels van de rvb als de zetels van de rvc voor ten minste 30% worden bezet door vrouwen en ten minste 30% door mannen. Uiteraard geldt dit voor zover deze zetels worden verdeeld over natuurlijke personen.

### Grote vennootschappen

Het streefcijfer geldt voor naamloze en besloten vennootschappen die volgens het jaarrekeningrecht een "grote rechtspersoon" zijn. Dit is het geval als een vennootschap op twee opeenvolgende balansdata voldoet aan twee van de volgende drie criteria:

- de waarde van de activa bedraagt meer dan € 17,5 miljoen;
- de netto-omzet is meer dan € 35 miljoen;
- het gemiddeld aantal werknemers is 250 of meer.

### Toelichten in het jaarverslag

Als de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld over vrouwen en mannen, dient de vennootschap in het jaarverslag uiteen te zetten:

- waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld;
- op welke wijze is getracht om tot een evenwichtige verdeling te komen;
- op welke wijze wordt beoogd in de toekomst een evenwichtige verdeling te realiseren.

Dit wettelijke "pas toe of leg uit"-principe is van toepassing op jaarverslagen die vanaf 1 januari 2013 worden opge maakt, dus ook het jaarverslag over 2012.

### Termijn van de regeling

De regeling geldt tot 1 januari 2016. Jaarlijks wordt de voortgang gemonitord. In 2015 zal de regeling uitgebreid worden geëvalueerd en worden de resultaten gerapporteerd aan de Tweede Kamer.

### Onbekendheid van bedrijven met de wet

Tijdens het onderzoek valt op dat veel bedrijven niet goed op de hoogte zijn van de inhoud van de Wbt en niet altijd goed begrijpen of ze aan de wet moeten voldoen of niet. Bedrijven denken bijvoorbeeld niet aan de wet te hoeven voldoen als ze geen of weinig werknemers hebben. Als echter wel voldaan wordt aan de overige twee criteria met betrekking tot de activa en netto omzet, is de Wbt van toepassing. Dat sprake is van een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen bij een bezetting van ten minste 30% van de zetels door vrouwen en door mannen wordt evenmin goed begrepen. Sommige bedrijven interpreteren de wet zo dat het bij een rvb of rvc van vier zetels 'niet mogelijk' is om een evenwichtige verdeling van 30% m/v te realiseren. Eén vrouw betekent immers 25%, en dat is te weinig; twee vrouwen zou 50% betekenen, en dat is te veel, zo wordt geredeneerd.





## Resultaten m/v-samenstelling rvb en rvc

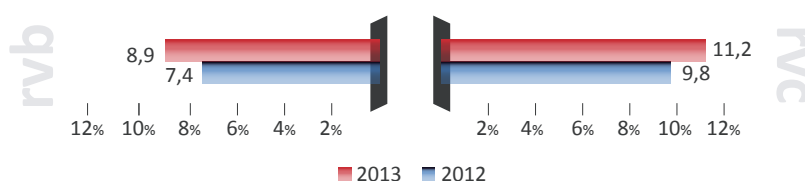
### Streefcijfer nog ver weg

Van de bedrijven met een rvb is in 2013 gemiddeld 8,9% van de bestuurders vrouw. Van de bedrijven met een rvc is gemiddeld 11,2% van de commissarissen vrouw (figuur 1). In 2013 heeft 77% van de rvb's geen enkele vrouw. Datzelfde geldt voor 64% van de rvc's. Het aantal rvb's dat volledig uit vrouwen bestaat is zeer laag: 1,5%. Voor de rvc is dit percentage nog lager: 0,5%.

Vergeleken met 2012 is het percentage vrouwen in de rvb en rvc in 2013 gegroeid met respectievelijk 1,5 en 1,4 procentpunt. Het streefcijfer van ten minste 30% m/v wordt

2012 en 2013 echter hetzelfde. Bij een klein aantal (2%) daalt het percentage vrouwen. Bij de rvc zien we een vergelijkbaar patroon. De toename van het aandeel vrouwen tussen 2012 en 2013 wordt veroorzaakt door 10% van de bedrijven, die een groei van 16 procentpunt laten zien en in 2013 gemiddeld 29% vrouwen in de rvc hebben. In 87% van de bedrijven bleef het aandeel vrouwen in de rvc gelijk en bij 3% nam het percentage vrouwen af.

Het aantal vrouwelijke bestuurders en toezichthouders verschilt niet veel per sector.



Figuur 1 Gemiddeld percentage vrouwen in de rvb en rvc, in 2012 en 2013

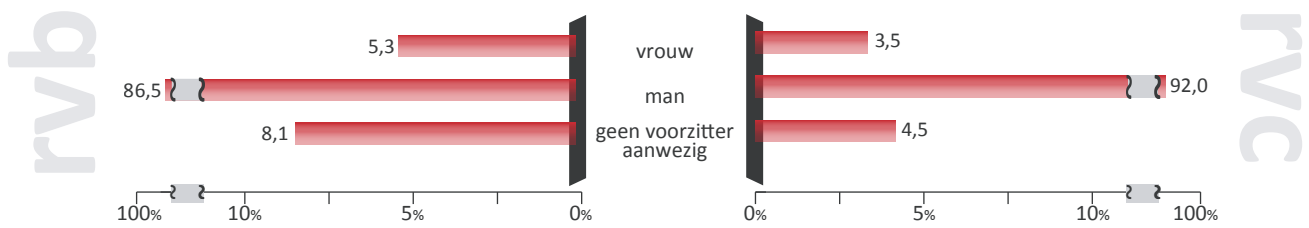
echter bij lange na niet gehaald. Wanneer het aandeel vrouwen vanaf dit moment met dezelfde snelheid doorgroeit, zal het nog tot 2028 duren voor de rvb voor ten minste 30% uit vrouwen bestaat. Voor de rvc zal het in dit tempo nog tot 2027 duren voor het streefcijfer van 30% wordt bereikt.

De toename van het aandeel vrouwen in de rvb komt voor rekening van slechts 8% van de bedrijven. In deze bedrijven steeg het aandeel vrouwen tussen 2012 en 2013 substantieel: gemiddeld met 27 procentpunt. In 2013 hebben zij gemiddeld 38% vrouwen in de rvb. Bij veruit het grootste deel van de bedrijven (90%) bleef de m/v-verdeling tussen

### Voorzitterschap

De voorzitter van een rvb is meestal een man en hetzelfde geldt voor de rvc (figuur 2). Slechts 5,3% van de rvb's heeft in 2013 een vrouwelijke voorzitter. In de rvc, waar gemiddeld meer zetels door vrouwen worden bezet, is dit nog minder vaak het geval: 3,5% van de rvc-voorzitters is vrouw. Hoewel het aantal vrouwelijke voorzitters tussen 2012 en 2013 is toegenomen, is de stijging gering: 0,9 procentpunt in rvb's en 1,4 procentpunt in rvc's.





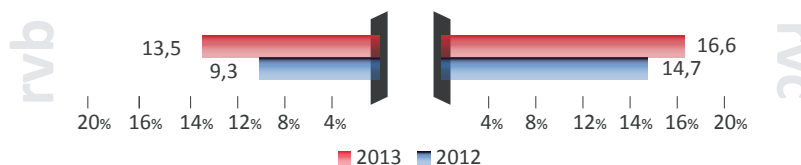
Figuur 2 Voorzitterschap van de rvb en rvc naar sekse in 2013

### Nieuwe benoemingen weinig benut

Op het moment dat er nieuwe leden benoemd worden in de rvb of rvc, zijn er kansen om een evenwichtige m/v-verdeling te realiseren. In ruim een kwart van de bedrijven wordt in 2013 één of meer personen benoemd of herbenoemd in de rvb. Voor de rvc gebeurt dat in 43% van de bedrijven. In 2012 waren de aantallen vergelijkbaar. Zowel voor de rvb als voor de rvc geldt dat een vijfde van de bedrijven nieuwe benoemingen ‘benut’ heeft om het percentage vrouwen in de rvb en rvc te vergroten. In drie kwart van de bedrijven bleef de m/v-verhouding in de rvb en rvc ondanks de nieuwe benoemingen hetzelfde. In ongeveer 5% van de rvb’s en rvc’s nam het aandeel vrouwen door de nieuwe benoemingen juist af.

### 30% streefcijfer gerealiseerd

De Wbt schrijft voor dat grote vennootschappen moeten streven naar een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen in de rvb en rvc. Een evenwichtige verdeling betekent dat minimaal 30% van de zetels bezet wordt door vrouwen en minimaal 30% door mannen. In 2013 heeft 13,5% van de bedrijven een evenwichtige verdeling gerealiseerd in de rvb en 16,6% in de rvc (figuur 3). Het aantal bedrijven dat een evenwichtige verdeling heeft gerealiseerd is sinds 2012 toegenomen. De toename is het grootst voor de rvb (4,2 procentpunt). In de rvc is het aantal bedrijven dat een evenwichtige verdeling heeft gerealiseerd weliswaar groter, maar de toename is minder sterk (1,9 procentpunt). Van de bedrijven die nog geen evenwichtige verdeling in de rvb hebben bereikt, denkt slechts 5,5% die evenwichtige verdeling te realiseren vóór 2016. Een evenwichtige verdeling in de rvc denkt 18,5% te realiseren vóór 2016.



Figuur 3 Evenwichtige verdeling (30% m/v) gerealiseerd in de rvb en rvc, in 2012 en 2013

### NOOT:

Ruim 4900 Nederlandse bedrijven voldoen aan de criteria voor grote vennootschappen. Tweeduizend daarvan zijn benaderd om deel te nemen aan de bedrijvenmonitor, waaronder de beursgenoteerde ondernemingen. Ruim 800 bedrijven uit verschillende sectoren hebben aan de monitor meegedaan. Samen hebben deze bedrijven in 2013 1.845 bestuurders en 1.747 toezichthouders. Het aantal zetels in de rvb en rvc varieert van één tot vijftien, inclusief vacatures. Het aantal zetels in de rvb is gemiddeld twee tot drie. In de rvc is het aantal zetels gemiddeld vier.



## Verklaringen realiseren streefcijfer

Van de bedrijven die een evenwichtige verdeling in de rvb hebben bereikt, zegt de helft dat dit komt doordat ze hebben gekozen voor de beste kandidaat, op basis van competenties en kwaliteit (figuur 4). Bijna een kwart (23%) van de bedrijven geeft aan bewust beleid te hebben ingezet om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen en bijna een derde (30%) om het aandeel vrouwen in hogere managementfuncties te vergroten. Bij een kwart van de bedrijven is de evenwichtige verdeling niet het gevolg van bewust beleid, maar 'toeval', een 'natuurlijk proces' of 'historisch zo gegroeid'.

Voor de rvc ligt dat anders: ruim de helft (54%) van de bedrijven met een evenwichtige m/v-verdeling in de rvc geeft aan het streefcijfer te hebben gehaald door bewust beleid. Daarnaast heeft ruim een derde (36%) bewust beleid voor het vergroten van het aantal vrouwen in hogere managementfuncties.



Figuur 4 Verklaringen voor realiseren evenwichtige m/v-verdeling in de rvb





## Verklaringen niet realiseren streefcijfer

Bedrijven die geen evenwichtige m/v-verdeling hebben gerealiseerd in de rvb geven veelal aan dat dit komt door wat we 'structurele belemmeringen' zouden kunnen noemen. Veruit de belangrijkste van deze redenen is dat er geen nieuwe benoemingen zijn geweest, bijna de helft (46% van de bedrijven geeft dit aan (figuur 6). Dat is opvallend omdat immers maar een vijfde van de nieuwe benoemingen benut werd om het aandeel vrouwen in de rvb te vergroten. Andere structurele belemmeringen die worden genoemd zijn: de rvb bestaat slechts uit één persoon, de benoeming van bestuurders wordt door een buitenlands moederbedrijf bepaald of opvolging is geregeld binnen de familie.

Sommige bedrijven noemen ook de omvang van de rvb een structurele belemmering: bij een bestuur van twee of vier personen zou het technisch niet mogelijk zijn om een verdeling van minimaal 30% m/v te realiseren, zoals we eerder al beschreven. Slechts 11 procent van de bedrijven geeft het ontbreken van beleid of maatregelen als verklaring aan.

Wanneer het niet gelukt is om de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen, worden grotendeels dezelfde verklaringen gegeven.



Figuur 5 Verklaringen voor niet realiseren evenwichtige m/v-verdeling in de rvb



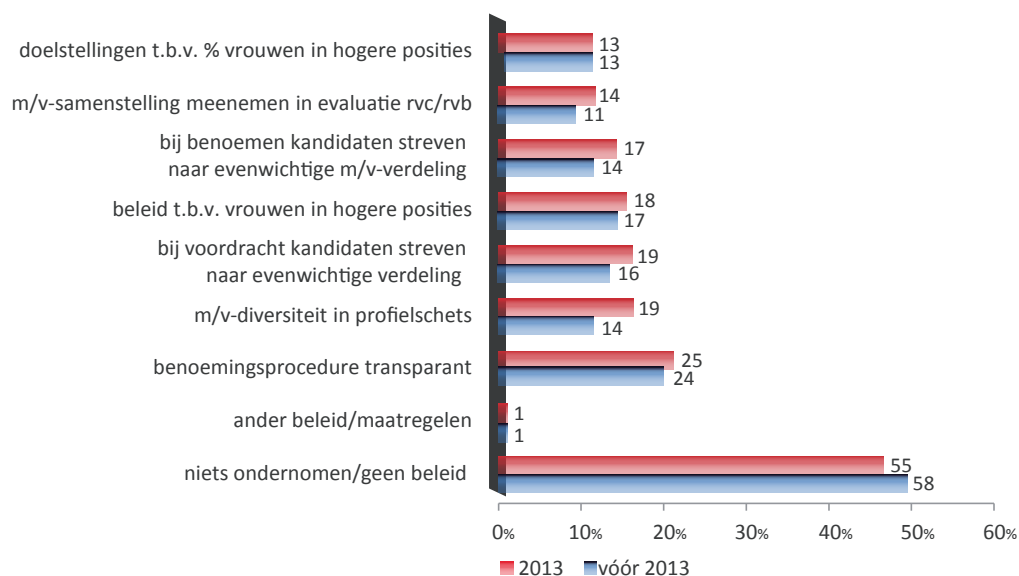
## Beleid nu en in toekomst

### Beleid tot nu toe

Meer dan de helft (55%) van de bedrijven zegt in 2013 niets te hebben ondernomen om de zetels in de rvb evenwichtiger te verdelen (figuur 6). Van de bedrijven die dat wel hebben gedaan, heeft een kwart een transparante benoemingsprocedure, bijna een vijfde houdt in de profielschets voor de rvb rekening met m/v-diversiteit, streeft bij de voordracht of benoeming van kandidaten naar een evenwichtige m/v-verdeling, of heeft beleid om het aantal vrouwen in hogere posities algemeen te vergroten. Minder vaak hebben bedrijven expliciete doelstellingen geformuleerd voor het percentage vrouwen in hogere functies (13%).

Vergeleken met 2012 is het aantal bedrijven dat beleid heeft om de zetels in het bestuur evenwichtiger te verdelen iets toegenomen.

Voor een evenwichtige verdeling van zetels in de rvc, hebben bedrijven iets vaker maatregelen genomen dan voor de rvb. Toch zegt 45% niets te ondernemen, iets minder dan in 2012. Bijna een derde (30%) van de bedrijven geeft aan dat ze in de profielschets voor het bestuur rekening houden met m/v-diversiteit en dat de benoemingsprocedure transparant is (29%). Ruim een kwart (27%) geeft aan bij de



Figuur 6 Beleid en maatregelen om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen in 2013 en vóór 2013, meerdere antwoorden mogelijk

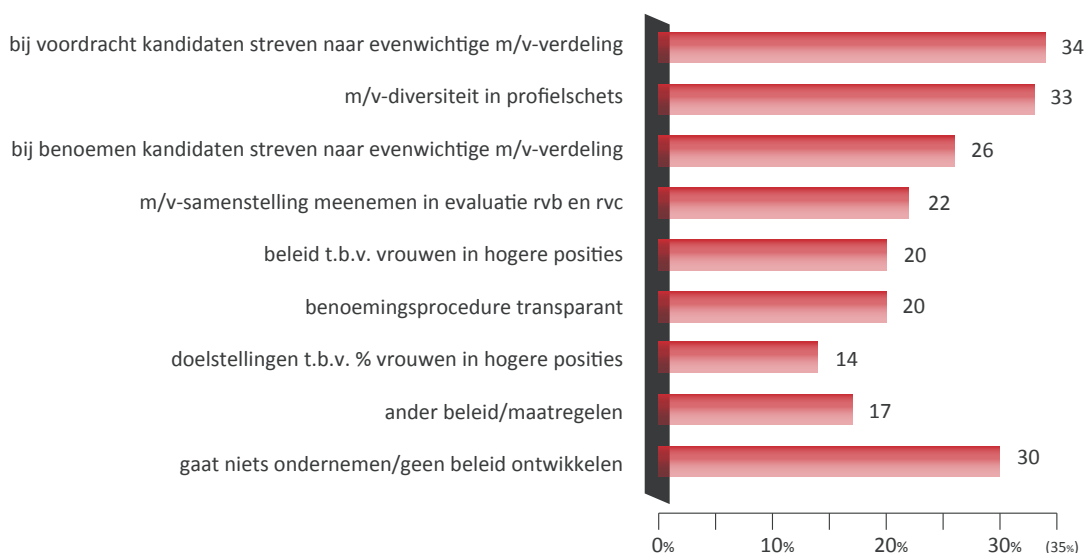


voordracht van kandidaten voor de rvc te streven naar een evenwichtige m/v-verdeling en bijna een kwart (24%) bij de benoeming. Een vijfde heeft beleid om het aantal vrouwen in hogere posities te vergroten.

Uit de resultaten van de bedrijvenmonitor blijkt dat bedrijven die veel maatregelen nemen, ook vaker een hoger percentage vrouwen in de rvb en rvc realiseren. Dit komt overeen met bevindingen uit de monitor Talent naar de top 2013. Deze monitor volgt de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top van bedrijven die zich vrijwillig hebben aangesloten bij het charter Talent naar de top. Uit de monitor Talent naar de top 2013 blijkt dat grote vennootschappen die aangesloten zijn bij het charter gemiddeld 19% vrouwen in het bestuur hebben en 20,7% in de rvc, veel meer dan andere grote vennootschappen in Nederland.

### Beleid in de toekomst

Vergeleken met de periode tot 2013, geeft een grotere groep bedrijven aan dat zij het komend jaar maatregelen willen gaan nemen met het oog op een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb en rvc. Een derde van de bedrijven wil in de profielschets rekening gaan houden met het streven naar m/v-diversiteit. Een even grote groep is van plan om bij de voordracht van kandidaten te streven naar een evenwichtige verdeling van de zetels tussen mannen en vrouwen (zie figuur 7). Opvallend is echter dat ook voor de toekomst relatief veel bedrijven niet van plan zijn om iets te ondernemen (30%).



Figuur 7 Toekomstig beleid en maatregelen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen, in procenten, meerdere antwoorden mogelijk



## Transparantie in het jaarverslag

Vennootschappen die het streefcijfer van minimaal 30% m/v niet bereiken, moeten in het jaarverslag uitleggen (1) waarom het niet gelukt is de zetels evenwichtig te verdelen, (2) op welke wijze ze hebben geprobeerd de zetels evenwichtig te verdelen en (3) wat ze in de toekomst willen gaan ondernemen om alsnog een evenwichtige m/v-verdeling te realiseren. In welke mate zijn bedrijven transparant?

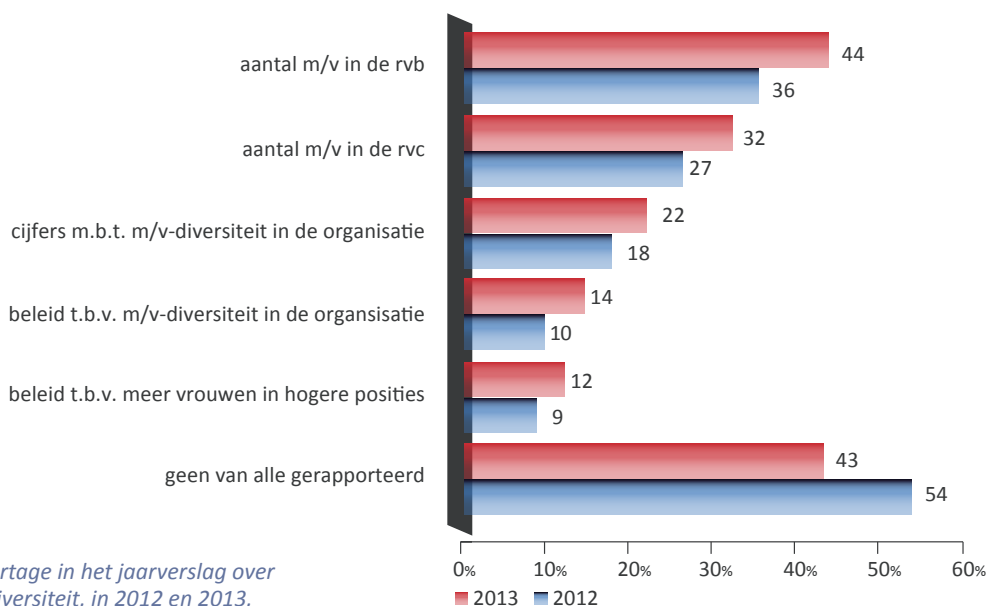
### Wat bedrijven zeggen te rapporteren over m/v-diversiteit

Over 2013 rapporteerde 44% van de bedrijven in het jaarverslag cijfers over het aantal mannen en vrouwen in de rvb; 32% deed dat (ook) voor de rvc (zie figuur 8).

Minder vaak wordt gerapporteerd over cijfers (22%) en beleid (14%) ten behoeve van m/v-diversiteit in de hele organisatie. Het rapporteren over m/v-diversiteit in het jaarverslag is toegenomen ten opzichte van 2012, maar veel bedrijven rapporteren nog niets hierover (43%).

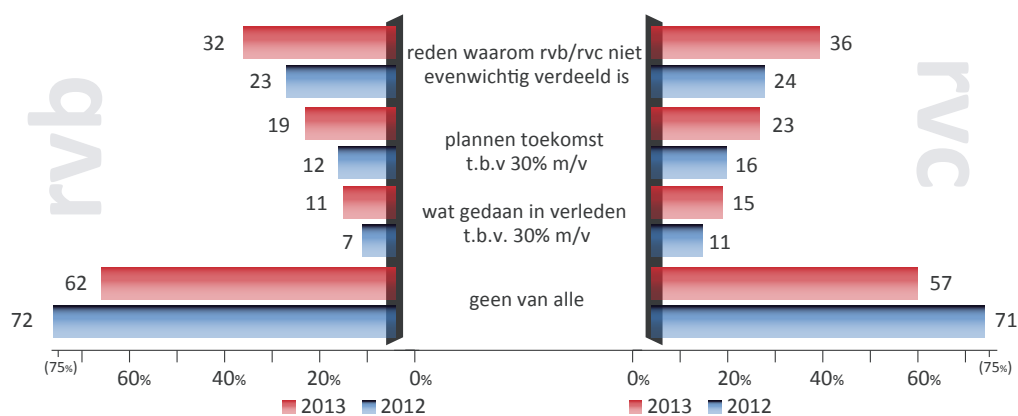
### Voldoen aan rapportagevereisten wet

De meeste vennootschappen die niet voldoen aan het wettelijk streefcijfer leggen daarover niets uit in hun jaarverslag (figuur 9): 62% legt in 2013 geen verantwoording af over de onevenwichtige samenstelling van de rvb en 57% doet dat (ook) niet voor de rvc. In 2012 waren deze percentages hoger. Een derde van de bedrijven legt uit hoe het komt dat de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld.



Figuur 8 Rapportage in het jaarverslag over m/v-diversiteit, in 2012 en 2013, meerdere antwoorden mogelijk





Figuur 9 Verantwoording in het jaarverslag over onevenwichtige m/v-verdeling in de rvb en rvc, 2012 en 2013, meerdere antwoorden mogelijk

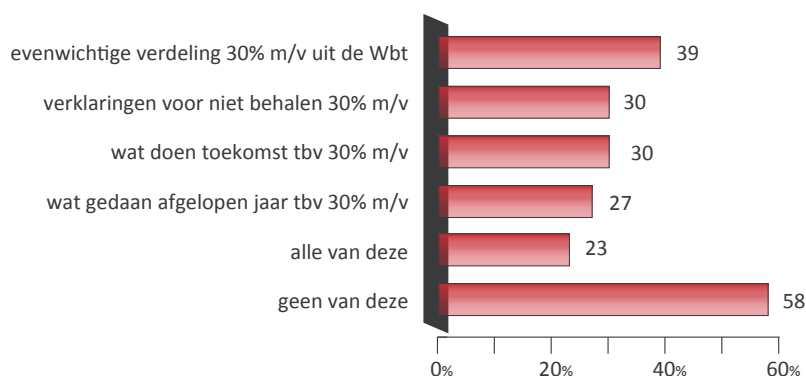
Relatief weinig bedrijven (11%) rapporteren wat ze gedaan hebben maar iets meer bedrijven wat ze in de toekomst willen gaan doen om het streefcijfer te realiseren (19%). Voor het boekjaar 2013 voldoet slechts 8% van de bedrijven aan alle rapportageverplichtingen voor de rvb en 11% voor de rvc.

### De rol van de accountant

Elke grote vennootschap is verplicht haar jaarrekening te laten controleren door een accountant. Aan bedrijven is gevraagd in hoeverre de accountant ook naar de 30%-bepaling van de Wbt heeft gekeken. Meer dan de helft van de bedrijven (57%) zegt dat de accountant dit niet in het protocol heeft (figuur 10). Bij ruim een derde (39%) heeft de accountant gekeken naar de (evenwichtige) m/v-verdeling uit de Wbt. Bij iets minder dan een derde heeft de accountant gelet op de verklaringen voor het niet behalen van het streefcijfer, wat gedaan is om het streefcijfer te realiseren en wat men hier in de toekomst aan gaat doen. Volgens een kwart van de bedrijven (23%) controleert de accountant alle voorwaarden.

### Wat zegt het jaarverslag?

Een willekeurige steekproef van 60 jaarverslagen is geanalyseerd op informatie over de evenwichtige m/v-verdeling van de zetels in de rvb en rvc, zoals de Wbt vraagt. We zien hetzelfde beeld als bij de eigen opgave van bedrijven. De samenstelling van de rvb en rvc naar mannen en vrouwen wordt in de helft van de jaarverslagen vermeld. In ruim de helft van de jaarverslagen wordt geen verantwoording afgelegd over de m/v-samenstelling van de rvb of rvc, zoals gevraagd in de Wbt\*. Aan alle drie de voorschriften van de wet over de verantwoording in het jaarverslag voldoet een vijfde van de 60 jaarverslagen en dat is inclusief vier bedrijven waar al sprake is van een evenwichtige samenstelling van rvb of rvc.



Figuur 10 Onderdelen van de Wbt in het vaste protocol van de accountant, meerdere antwoorden mogelijk

\* In het volledige rapport van de bedrijvenmonitor 2013 zijn voorbeelden opgenomen uit jaarverslagen waarin wél verantwoording wordt afgelegd.



## Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van de bedrijvenmonitor 2013 doet de commissie de volgende aanbevelingen.

### Veel kansen gemist

In besturen en raden van commissarissen worden belangrijke strategische beslissingen genomen. Het is evident dat zij daartoe moeten bestaan uit hoog gekwalificeerde mensen, die beschikken over een mix aan talenten en een breed spectrum aan ervaringen met zich meebrengen. De beschikbaarheid in Nederland van een steeds grotere groep hoog gekwalificeerde vrouwen dwingt bedrijven om de wijze van rekrutering voor besturen tegen het licht te houden als vrouwen daarin nog steeds afwezig zijn.

De uitkomsten van de bedrijvenmonitor tonen aan dat bedrijven veel kansen laten liggen om vrouwen te benoemen. Als vacatures daadwerkelijk worden benut voor het benoemen van vrouwen kan een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in raden van bestuur en raden van commissarissen binnen afzienbare tijd worden gerealiseerd. Juist bij de kleine aantallen waar het bij deze raden om gaat, maken nieuwe benoemingen immers veel verschil. De commissie pleit voor het versterken van de kwaliteit van het werving- en selectieproces voor bestuurders en commissarissen.

### De commissie beveelt aan:

- dat voor meer bestuurszetels openbaar wordt gewonnen en transparantie bij de benoeming wordt betracht, onder meer door benoemingsprocessen in het jaarverslag te beschrijven;
- een gedragscode voor rekruteringsbedrijven, met afspraken over het identificeren en voordragen van vrouwelijk talent en het hanteren van een 30% streefcijfer voor vrouwen en mannen bij het samenstellen van kandidatenlijsten.

### Geen papieren tijger

Bij de uitvoering van de bedrijvenmonitor is gebleken dat veel bedrijven niet goed op de hoogte zijn van de inhoud van de wet en niet weten of ze aan de wet moeten voldoen. Het pas toe of leg uit principe dat de wet hanteert, mag niet alleen een papieren tijger zijn. De wettelijke verplichting voor ondernemingen om in het jaarverslag uit te leggen waarom ze niet voldoen aan het wettelijke streefcijfer heeft tot doel ondernemingen bij het benoemen van bestuurders en commissarissen bewust stil te laten staan bij het vraagstuk van evenwichtige verdeling. Bovendien geeft het een bredere bekendheid aan het vraagstuk van een evenwichtige samenstelling als bedrijven hierover openbaar en transparant rapporten. Dat is nodig om wezenlijke vooruitgang te boeken.



### **De commissie beveelt aan:**

- meer bekendheid te geven aan het bestaan van een wettelijk streefcijfer en wat dit voor bedrijven betekent;
- meer praktische uitleg te geven over de toepassing van de Wet bestuur en toezicht en vooral ook aan bedrijven te communiceren dat een evenwichtige verdeling van zetels wordt gerealiseerd bij een bezetting van *minimaal* 30% van de zetels door vrouwen (en mannen) en meer dus ook mag;
- accountants aan te spreken op naleving van het pas toe of leg uit principe door de wettelijke verplichtingen op te nemen in hun controleprotocol.

### **Waar een wil is, is een weg**

Moderne bedrijven realiseren met meer diversiteit een nieuwe toekomst voor besturen en raden van commissarissen. De bedrijvenmonitor laat echter zien dat zij in de steek worden gelaten door (te) veel bedrijven die de kwestie negeren. Het is tijd dat de laatste categorie bedrijven zich realiseert dat zij daarmee strengere regulering over bedrijven afroept. De commissie merkt tevens op dat het vreemd is dat het wettelijk streefcijfer niet geldt voor grote coöperaties en stichtingen.

Nederland kent een vrijwillig initiatief van bedrijven die m/v-diversiteit in de top van hun onderneming nastreven, het charter Talent naar de top. Grote vennootschappen die aangesloten zijn bij het charter hebben een meer evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het bestuur en de raden van commissarissen.

### **De commissie beveelt aan:**

- aan werkgeversorganisaties bij te dragen aan het hoger op de agenda plaatsen van het onderwerp van evenwichtige verdeling binnen besturen en raden van commissarissen door de uitkomsten van de bedrijvenmonitor breed onder de aandacht van bedrijven te brengen;
- aan bedrijven hun voordeel te doen met de kennis en expertise die binnen charterorganisaties beschikbaar is. Die expertise is ook beschikbaar voor het zorgen voor een goed gevulde kweekvijver, waaruit vrouwen voor topposities gerekruteerd kunnen worden;
- aan de stichting Talent naar de top goede voorbeelden te geven van bedrijven met een evenwichtige m/v-vertegenwoordiging in raden van bestuur en raden van commissarissen.

### **De aanhouder wint**

De commissie beveelt aan door te gaan met monitoren omdat het belangrijk is om een vinger aan de pols te houden en te kunnen vaststellen of het wettelijke streefcijfer werkt en voortgang geboekt wordt met het realiseren van meer diversiteit in besturen. Daarbij geldt in elk geval dat het beroep door veel bedrijven op onbekendheid met de wet wel enige tijd, maar niet langdurig kan gelden als argument voor het niet voldoen aan de verplichting tot evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

## Commissie Monitoring



De verantwoordelijke minister voor het emancipatiebeleid, dr. Jet Bussemaker heeft aan een onafhankelijke commissie onder voorzitterschap van oud Tweede Kamervoorzitter Gerdi Verbeet gevraagd om de navolging van de wet op het punt van het streefcijfer 30% m/v te monitoren.

Dezelfde commissie monitort jaarlijks de vorderingen van ondertekenaars van het charter Talent naar de top. Charterondertekenaars verplichten zich om jaarlijks hun voortgang te rapporteren aan de commissie Monitoring.



### **Gerdi A. Verbeet**

*voorzitter*

Van december 2006 tot september 2012 voorzitter van de Tweede Kamer. Daarvoor o.a. Tweede Kamerlid voor de PvdA, politiek adviseur en werkzaam in het onderwijs. Lid van verschillende besturen en Raden van Toezicht, o.a. voor de patiëntenfederatie NPCF (voorzitter) en het Rathenau Instituut (voorzitter).



### **Herman Dijkhuizen**

CFO van NIBC sinds 1 oktober 2013. Voormalig bestuursvoorzitter KPMG en was als partner bij KPMG werkzaam in verschillende (internationale) functies. Lid van verschillende besturen en raden van toezicht, waaronder Vrije Universiteit Amsterdam & VU Medisch Centrum en Unicef Nederland.



### **Thessa Menssen**

Sinds 2012 CFO van Koninklijke BAM Groep. Daarvoor was zij werkzaam als COO en CFO van Havenbedrijf Rotterdam en bekleedde zij diverse functies bij Unilever. Menssen is commissaris bij PostNL en Vitens. In 2013 werd zij uitgeroepen tot Topvrouw van het jaar.



### **Joop Schippers**

Hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht en expert op het gebied van genderverschillen op de arbeidsmarkt. Eerder lid van de Emancipatieraad en de Visitatiecommissie Emancipatie. Actief in bestuurlijke circuits, zowel binnen als buiten de Universiteit Utrecht. Won in januari 2013 de UU Publiprijs.