

Waar een wil is, is een weg

Bedrijvenmonitor 2013



Waar een wil is, is een weg

Bedrijvenmonitor 2013

Babette Pouwels, Wilma Henderikse

Commissie Monitoring talent naar de top | VanDoorneHuiskes en partners

Zeist, augustus 2014

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

© VanDoorneHuiskes en partners, Zeist 2014

VanDoorneHuiskes en partners
2e Dorpsstraat 54
3701 AB Zeist
Telefoon 030 7991166
Website www.vandoornehuiskes.eu
E-mail info@vandoornehuiskes.eu

Commissie Monitoring talent naar de top
Antonio Vivaldistraat 150
1083 HP Amsterdam
Telefoon 088 4070859
Website www.talentnaardetop.nl
E-mail info@commissiemonitoring.nl

Inhoud

Samenvatting	5
1 Inleiding	10
2 Achtergrondkenmerken van bedrijven	15
3 De rvb en de rvc	18
4 Verklaringen streefcijfer	29
5 Beleid	33
6 Het jaarverslag	37
7 Conclusies	45
8 Naar een evenwichtige m/v-samenstelling van de rvb en rvc: aanbevelingen	48
Bijlagen	
Bijlage 1 Samenstelling commissie Monitoring	50
Bijlage 2 Toelichting gehanteerde begrippen	51
Literatuur	52
Noten	53

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

Samenvatting

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.

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.

Het wettelijk streefcijfer van 30% m/v

Eén van de regels van de Wbt betreft de evenwichtige verdeling van zetels over mannen en vrouwen in 'rvb' en 'rvc' bij grote vennootschappen. 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.

Als de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld, dient de vennootschap in het jaarverslag uiteen te zetten waarom het niet gelukt is de zetels evenwichtig te verdelen, op welke wijze is getracht om tot een evenwichtige verdeling te komen en 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 opgemaakt.

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.

Streefcijfer nog ver weg

M/V-samenstelling rvb en rvc

De bedrijvenmonitor laat zien dat het percentage vrouwen in de rvb sinds de invoering van de Wbt is toegenomen met 1,5 procentpunt tot 8,9%. Het aandeel vrouwelijke commissarissen groeide sindsdien met 1,4 procentpunt naar 11,2%. Het streefcijfer van ten minste 30% m/v is echter nog ver weg. De stijging van het aandeel vrouwelijke bestuurders en commissarissen komt bovendien geheel voor rekening van minder dan 10% van de bedrijven.

Beursgenoteerde bedrijven hebben gemiddeld veel meer vrouwen in de rvc dan niet-beursgenoteerde bedrijven: 18,4% tegen 10,6%. Het percentage vrouwen in de rvb verschilt niet van dat van de overige bedrijven.

Voorzitterschap

De voorzitter van een rvb is meestal een man en hetzelfde geldt voor de rvc. 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.

30% streefcijfer gerealiseerd

In 2013 heeft 13,5% van de bedrijven een evenwichtige verdeling gerealiseerd in de rvb en 16,6% in de rvc. Van de bedrijven die zowel een rvb als rvc hebben, heeft 5,3% een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd in beide gelederen. 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). Het percentage bedrijven met een evenwichtige verdeling in zowel de rvb als rvc steeg licht met 0,7 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.

Vacatures te weinig benut om vrouwen te benoemen

Bedrijven lieten in 2013 veel kansen liggen om vrouwen te benoemen. In ruim een kwart van de besturen en 43% van de raden van commissarissen werden vorig jaar één of meer personen benoemd of herbenoemd. Slechts een vijfde van hen heeft de nieuwe benoemingen 'benut' om het percentage vrouwen te vergroten.

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. 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.

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: er zijn geen nieuwe benoemingen, 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. Slechts 11 procent van de bedrijven geeft het ontbreken van beleid of maatregelen als verklaring aan.

Beleid

Meer dan de helft (55%) van de bedrijven heeft tot nu toe geen beleid gevoerd om een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb te realiseren. Voor de rvc is dat iets minder, maar nog steeds aanzienlijk, namelijk 45%. Een grote groep bedrijven (70%) is wel van plan om het komend jaar meer maatregelen te nemen met het oog op een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb en rvc.

Bedrijven die veel maatregelen nemen, weten vaker een hoger percentage vrouwen in de rvb en rvc te realiseren, blijkt uit de bedrijvenmonitor. 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.

Transparantie in jaarverslag laat te wensen over

Vennootschappen die het streefcijfer van minimaal 30% m/v niet hebben bereikt, moeten in het jaarverslag uitleggen waarom dat niet gelukt is. Opvallend weinig bedrijven doen dat: 62% legt geen verantwoording af over de onevenwichtige samenstelling van de rvb en 57% doet dat (ook) niet voor de rvc. Het aantal bedrijven dat in 2013 aan alle wettelijke rapportageverplichtingen voldoet, is minder dan tien procent.

De rol van de accountant

Elke grote vennootschap is verplicht haar jaarrekening te laten controleren door een accountant. Meer dan de helft van de bedrijven (57%) zegt dat de accountant dit niet in het protocol heeft. 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.

Vraag naar meer informatie over streefcijfer

Bedrijven zijn vaak niet goed op de hoogte van de inhoud van de wet en ze begrijpen niet altijd goed of ze aan de wet moeten voldoen of niet, zo blijkt uit de monitor. Ze denken bijvoorbeeld ten onrechte dat ze niet aan de wet hoeven te voldoen als ze geen of weinig werknemers hebben. Dat sprake is van een evenwichtige verdeling van de zetels van de rvb en rvc 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.

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 geworven 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.

1. Inleiding

Per 1 januari 2013 is de Wet bestuur en toezicht in werking getreden (hierna te noemen: 'Wbt'). De wet regelt de inrichting van het bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen. Eén van de regels van de wet betreft de evenwichtige verdeling van zetels over mannen en vrouwen in de raad van bestuur (hierna te noemen: 'rvb') en raad van commissarissen (hierna te noemen: 'rvc') bij grote vennootschappen.

De bedrijvenmonitor Wet bestuur en toezicht 2013 (hierna te noemen: 'bedrijvenmonitor 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.

1.1 Onderzoeksvragen

In de bedrijvenmonitor 2013 staan de volgende vragen centraal:

1. Wat is de verdeling van bestuurszetels van grote vennootschappen over vrouwen en mannen in 2012 en 2013?
2. In hoeverre hebben grote vennootschappen het wettelijke streefcijfer van minimaal 30% vrouwen en 30% mannen in bestuurs- en toezichthoudende functies gerealiseerd?
3. Welke redenen hebben grote vennootschappen om bestuurszetels niet evenwichtig over vrouwen en mannen te verdelen?
4. Welke inspanningen hebben grote vennootschappen verricht om tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen?
5. Welke acties nemen vennootschappen zich voor om in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren?
6. Op welke manier rapporteren grote vennootschappen in hun jaarverslag over de evenwichtige verdeling van de zetels, de maatregelen die zij hebben genomen om een evenwichtige verdeling te realiseren en de wijze waarop zij in de toekomst een evenwichtige verdeling beogen te bereiken?

1.2 Betekenis van 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.

De evenwichtige verdeling dient in acht te worden genomen bij:

- de benoeming van bestuurders en de voordracht van bestuurders voor benoeming;
- het opstellen van een profielschets voor de omvang en samenstelling van de raad van commissarissen, het voordragen en het benoemen van commissarissen.

Voor welke ondernemingen?

De regeling 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.

Wanneer een B.V. of N.V. bestuurder is van een N.V. of B.V. die ook een grote rechtspersoon is, geldt de regeling ook voor de besturende B.V./N.V., en voor de N.V. of B.V. die vervolgens weer optreedt als bestuurder van deze B.V. of N.V.

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 opgemaakt, 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.

1.3 Aanpak van het onderzoek

In de databank Orbis van Lexus Nexusⁱ zijn 4.947 bedrijven geregistreerd die aan de criteria voor grote vennootschappen voldoen. Tweeduizend daarvan zijn benaderd om deel te nemen aan het onderzoek, waaronder de beursgenoteerde ondernemingen.ⁱⁱ De voorzitters van de rvb en de rvc van deze vennootschappen kregen een uitnodiging om een digitale vragenlijst in te vullen. Vierentwintig bedrijven voldeden op het moment van het onderzoek niet meer aan de inclusiecriteria, waren onbereikbaar of waren om andere redenen onbruikbaar. Uiteindelijk hebben 803 bedrijven daadwerkelijk meegedaan. Dat komt neer op een netto responspercentage van 40,6% (tabel 1.1). Samen hebben deze 803 organisaties in 2013 1.845 bestuurders en 1.747 toezichthouders. Voor 20 bestuursfuncties en 46 toezichthoudende functies zijn er nog vacatures.

Tabel 1.1 – Responspercentage in 2013

	N	%
bruto steekproef	2000	100%
bruikbare respons	803	40,2%
steekproefvervuiling		
- valt buiten inclusiecriteria: voldoet niet (meer) aan criteria voor grote vennootschappen	3	(0,2%)
- bedrijf opgeheven, failliet, gefuseerd of overgenomen	14	(0,7%)
- onbereikbaar, onjuist adres	6	(0,3%)
- onbruikbaar	1	(0,1%)
totaal steekproefvervuiling	24	1,2%
netto steekproef	1976	100%
non-respons		
- gestopt, onvoldoende bruikbare gegevens (met name omdat bedrijf geen bestuur/rvc heeft of omdat men er ten onrechte vanuit gaat dat Wbt niet van toepassing is)	95	(4,8%)
- weigert: bedrijf gaat er ten onrechte vanuit dat Wbt niet van toepassing is	16	(0,8%)
- weigert: bedrijf heeft voor één vennootschap meegedaan, wil niet meedoen voor overige vennootschappen	11	(0,6%)
- bedrijf reageert na sluiting van de dataverzamelingsperiode	7	(0,4%)
- weigert: reden onbekend	3	(0,2%)
- bedrijf heeft niet gereageerd	1040	(52,6%)
totaal non-respons	1197	60,6%
Netto respons	803	40,6%

Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

1.4 Reacties van bedrijven

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. Enkele punten die veelvuldig naar voren kwamen, zijn:

Aantal werknemers

Een veel gehoorde opmerking is dat het bedrijf niet aan de wet hoeft te voldoen omdat het bedrijf geen of weinig werknemers heeft. De gedachte is dat een bedrijf met weinig of geen personeel geen grote vennootschap kan zijn. Zolang het bedrijf echter voldoet aan de overige twee criteria met betrekking tot de activa en netto omzet, is een vennootschap een grote rechtspersoon.

Omvang van de rvb/rvc

Een andere veelgehoorde opmerking is dat het bedrijf niet aan de wet hoeft te voldoen omdat de rvb of rvc slechts uit één persoon bestaat. De zetels kunnen dan immers niet evenwichtig verdeeld worden. Zolang de rvb en rvc echter uit natuurlijke personen bestaat, is de wet van toepassing. Ook bij één zetel kan immers de keuze voor een man óf vrouw een rol spelen en daarmee rekening worden gehouden bij de benoeming en voordracht van bestuurders en commissarissen en bij het opstellen van een profielschets.

Proportionaliteit

De wet zegt: "Bij een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen wordt **ten minste** 30% van de zetels bezet door vrouwen en **ten minste** 30% door mannen, voor zover deze zetels worden verdeeld over natuurlijke personen." Sommige organisaties 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. Ook bij besturen van vijf personen (één vrouw is 20%, twee is 40%) en zeven personen (twee vrouwen is 29%, drie vrouwen is 43%) worden dergelijke interpretaties van bedrijven opgetekend.

Buitenlandse moeder

Wanneer de vennootschap een moeder heeft in het buitenland, is het voor sommige bedrijven onduidelijk of ze aan de Nederlandse wet moeten voldoen. Indien een dochterbedrijf in Nederland aan de criteria van artikel 397 voldoet, valt zij echter gewoon onder de Wbt.

Stapeling

Niet altijd is duidelijk dat wanneer een bv of nv bestuurder is van een nv of bv die ook een grote rechtspersoon is, de regeling ook geldt voor de besturende bv/nv, en voor de nv of bv die vervolgens weer optreedt als bestuurder van deze bv of nv.

Familiebedrijf

Sommige bedrijven stellen dat ze niet aan de wet kunnen voldoen omdat zij een familiebedrijf zijn, waarin de opvolging binnen de familiestructuur geregeld wordt. Ook familiebedrijven vallen onder de wet. Ook zij kunnen rekening houden met een evenwichtige m/v-verdeling bij de benoeming en voordracht van bestuurders en commissarissen en bij het opstellen van een profielschets.

Terminologie

Het is voor bedrijven niet altijd duidelijk wat bedoeld wordt met 'bestuur' of 'rvb'. Is de wet alleen van toepassing op raden van bestuur? Vallen 'directies' daar ook onder?

2 Achtergrondkenmerken van bedrijven

De 803 bedrijven die meedoen aan het onderzoek komen uit verschillende sectoren en verschillen naar aantal werknemers en omzet. Bij sommige bedrijven en sectoren werken veel vrouwen, bij andere veel minder. Sommige zijn beursgenoteerd. Mogelijk beïnvloeden deze verschillende achtergrondkenmerken mede het tempo waarin en de manier waarop de bedrijven een evenwichtige samenstelling van de rvb en rvc kunnen realiseren. Dit hoofdstuk beschrijft de achtergrondkenmerken van de vennootschappen die deelnemen aan de bedrijvenmonitor. De achtergrondkenmerken worden vergeleken met de populatie van grote vennootschappen in Nederland, zodat kan worden beoordeeld in hoeverre de responsgroep representatief is voor Nederland.

2.1 Sector

Tabel 2.1 laat zien dat de meeste bedrijven in het onderzoek (de 'responsgroep') behoren tot de sector landbouw- en nijverheid (27%) en de financiële dienstverlening (26,7%). Veel minder bedrijven komen uit de sector vervoer, informatie en communicatie (8%) en uit de sectoren onderwijs, zorg en welzijn en persoonlijke dienstverlening en overige diensten (3%). Deze laatste is een restcategorie van slechts 24 bedrijven uit verschillende sectoren waarin zich weinig grote vennootschappen bevinden. De verdeling van bedrijven naar sector in de responsgroep komt overeen met die in de populatie van alle grote vennootschappen in Nederland.

Tabel 2.1 - Populatieaantallen en responsgroep naar sector in 2013.

	responsgroep		populatie	
	n	%	N	%
A - Landbouw, bosbouw en visserij	6	0,7%	40	0,8%
B - Winning van delfstoffen	12	1,5%	79	1,6%
C – Industrie	148	18,4%	888	18,0%
D - Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	9	1,1%	36	0,7%
E - Distributie van water; afval- en waterbeheer en sanering	8	1,0%	51	1,0%
F – Bouwnijverheid	34	4,2%	254	5,1%
Landbouw en nijverheid totaal	217	27,0%	1348	27,2%
G - Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	152	18,9%	1058	21,4%
I - Verschaffen van accommodatie en maaltijden	3	0,4%	32	0,6%
Handel en horeca totaal	155	19,3%	1090	22,0%
H - Vervoer en opslag	44	5,5%	273	5,5%
J - Informatie en communicatie	27	3,4%	148	3,0%
Vervoer, informatie en communicatie totaal	71	8,8%	421	8,5%
K - Financiële activiteiten en verzekeringen	214	26,7%	1305	26,4%
Financiële diensten totaal	214	26,7%	1305	26,4%
L - Exploitatie van handel in onroerend goed	22	2,7%	131	2,6%
M - Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	74	9,2%	415	8,4%
N - Administratieve en ondersteunende diensten	26	3,2%	133	2,7%
Zakelijke diensten totaal	122	15,2%	679	13,7%
O - Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	0	0,0%	1	0,2%
P – Onderwijs	2	0,2%	11	0,2%
Q - Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	13	1,6%	58	1,2%
R - Kunst, amusement en recreatie	7	0,9%	18	0,4%
S - Overige diensten	2	0,2%	16	0,3%
Onderwijs, zorg en welzijn en persoonlijke diensten; overige diensten	24	3,0%	104	2,3%
Totaal	803	100%	4947	100%

Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

2.2 Beursgenoteerde ondernemingen

Van alle beursgenoteerde ondernemingen in Nederland moeten er in 2013 77 aan de Wbt voldoen (dat is 1,6% van alle bedrijven die onder de Wbt vallen). Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over deze groep, is het noodzakelijk om voldoende beursgenoteerde ondernemingen in het onderzoek te betrekken. 87% van de beursgenoteerde ondernemingen is uitgenodigd om deel te nemen. Vierenveertig van hen deden daadwerkelijk mee. Dat komt neer op een respons van bijna 66%, wat hoger is dan voor de niet-beursgenoteerde ondernemingen in het onderzoek. Beursgenoteerde

bedrijven vormen 5,5% van de vennootschappen in het onderzoek en zijn daarmee iets oververtegenwoordigd.

2.3 Aantal werknemers

De meeste grote vennootschappen in het onderzoek hebben tussen de 100 en 499 werknemers (40,5%). Een derde heeft meer dan 500 werknemers. Daarnaast is er een kleinere groep bedrijven zonder werknemers (6,2%). Deze verdeling is representatief voor grote vennootschappen in Nederland (tabel 2.2).

Tabel 2.2 - Populatieaantallen en responsgroep naar aantal werknemers

	responsgroep		populatie	
	n	%	n	%
Geen werknemers	50	6,2%	269	5,4%
1 t/m 9 werknemers	26	3,2%	180	3,6%
10 t/m 49 werknemers	60	7,5%	413	8,3%
50 t/m 99 werknemers	74	9,2%	468	9,5%
100 t/m 499 werknemers	325	40,5%	2162	43,7%
500 t/m 999 werknemers	97	12,1%	594	12,0%
1000 werknemers of meer	150	18,7%	763	15,4%
Onbekend	21	2,6%	98	2,0%
Totaal	803	100%	4947	100%

Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

2.4 Omzet

40% van de grote vennootschappen in de responsgroep heeft een omzet van \$100 miljoen of minderⁱⁱⁱ. Dat komt overeen met de verdeling in Nederland (tabel 2.3). Ruim een vijfde heeft een omzet tussen de \$100 en \$200 miljoen. Daarmee is deze groep bedrijven in het onderzoek iets ondervertegenwoordigd. De bedrijven met een omzet van meer dan \$500 miljoen zijn iets oververtegenwoordigd (19,2% in de responsgroep, tegen 16,1% in Nederland). Dat laatste is deels te verklaren doordat beursgenoteerde ondernemingen, die veelal een hogere omzet genereren dan andere vennootschappen, in de responsgroep oververtegenwoordigd zijn.

De equivalent van het criterium voor grote vennootschappen van een netto-omzet van meer dan € 35 miljoen is meer dan \$ 47 miljoen.

Tabel 2.3 - Populatieaantallen en responsgroep naar omzet (x miljoen US Dollars)

	responsgroep		populatie	
< 50	54	6,7%	349	7,1%
50 - 75	164	20,4%	958	19,4%
75 - 100	99	12,3%	658	13,3%
100 - 200	175	21,8%	1269	25,7%
200 - 500	157	19,6%	913	18,5%
> 500	154	19,2%	797	16,1%
Onbekend	0	0%	3	0,1%
Totaal	803	100,0%	4947	100,0

Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

2.5 Aandeel vrouwen

Gemiddeld maken vrouwen 27,8% uit van het personeelsbestand van de grote vennootschappen die aan de monitor hebben deelgenomen (tabel 2.4). In het onderwijs, de sector zorg en welzijn, en de sector overige (persoonlijke) dienstverlening zijn vrouwen met 60,6% het best vertegenwoordigd. Zoals gezegd is dit een restsector met maar 24 bedrijven uit uiteenlopende sectoren. In de overige sectoren is de overgrote meerderheid man. Het aandeel vrouwen varieert in deze sectoren van ruim een derde (35,7%) in de zakelijke dienstverlening tot 19,4% in de landbouw en nijverheid.

Tabel 2.4 – Gemiddeld percentage vrouwen in het personeelsbestand naar sector (n=636)¹

	% vrouwen in het personeelsbestand
Onderwijs, zorg en welzijn, persoonlijke diensten en overige diensten	60,6
Zakelijke diensten	35,7
Financiële diensten	30,8
Handel en horeca	27,3
Vervoer, informatie en communicatie	25,6
Landbouw en nijverheid	19,4
Totaal	27,8

Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

¹ Berekend voor de bedrijven met ten minste één werknemer

3 De rvb en de rvc

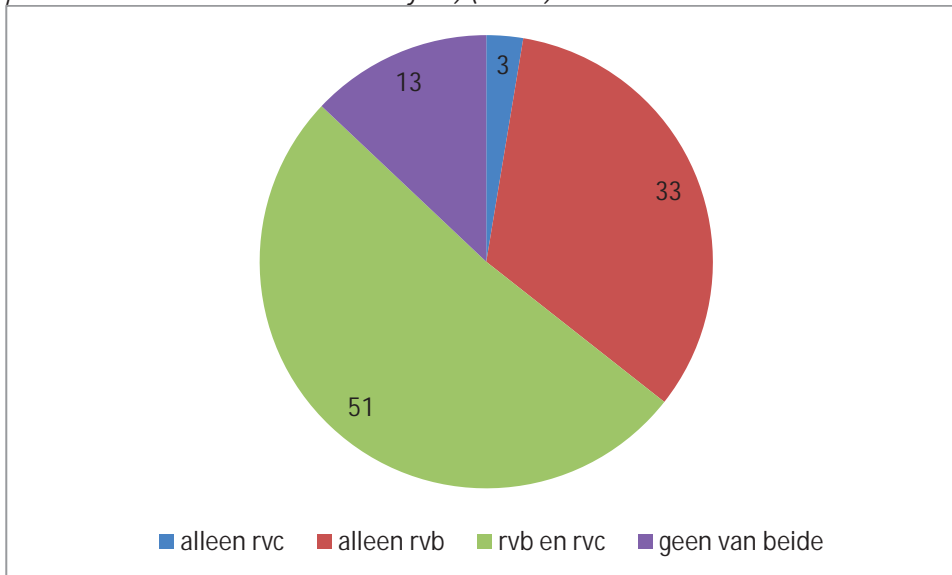
Veruit de meeste Nederlandse vennootschappen kennen een tweelaags bestuursmodel (ook wel dualistisch model of two-tier board genoemd), met een rvb en een rvc. De rvb is het bestuur, het hoogste leidinggevende orgaan van de vennootschap; de rvc het toezichthoudende orgaan. Het streefcijfer van 30% m/v geldt voor zowel de rvb als de rvc. Uiteraard geldt de wet alleen voor zover de zetels verdeeld zijn over natuurlijke personen. Dit hoofdstuk beschrijft de omvang en samenstelling van de rvb en rvc, het voorzitterschap, het aantal (her)benoemingen en het aantal bedrijven dat een evenwichtige samenstelling van de rvb of rvc heeft weten te realiseren in 2012 en 2013.

3.1 Aanwezigheid en omvang van de rvb en rvc

Het grootste deel van de vennootschappen heeft in 2013 een rvb die uit één of meer natuurlijke personen bestaat (84%). Ruim de helft (54%) van de vennootschappen heeft (ook) een rvc.^{iv}

Figuur 3.1 laat zien dat in 2013 51% van de bedrijven zowel een rvb als een rvc heeft met natuurlijke personen. Een derde geeft aan alleen een rvb te hebben.^v 16% van de vennootschappen heeft geen rvb waarin de zetels over natuurlijke personen worden verdeeld. Zij hebben bijvoorbeeld een rechtspersoon benoemd als bestuurder.^{vi} Ook komt het voor dat bedrijven zeggen geen rvb te hebben.^{vii} Een klein deel van deze 16% heeft wel een rvc (3% van het totaal aantal bedrijven). De onderstaande analyses hebben betrekking op vennootschappen met een rvb en rvc die uit één of meer natuurlijke personen bestaat.

Figuur 3.1 – Bedrijven met een rvb en/of rvc waarin de zetels worden verdeeld over natuurlijke personen, 2013 (in procenten van het totaal aantal bedrijven) (n=803)



Bron: *Bedrijvenmonitor Wbt 2013*

Sinds 1 januari 2013 is het mogelijk voor nv's en bv's te kiezen voor een 'one-tier board'. In een one tier board is er één bestuur waarin zowel de directie als de toezichthouders zitten. Een one-tier board maakt onderscheid tussen uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders. Wanneer bedrijven een one-tier board hebben, is hen gevraagd de informatie over de uitvoerende bestuurders ('directie') in te vullen bij de rvb en de informatie over de niet-uitvoerende bestuurders (toezichthouders) in te vullen bij de rvc. Het gaat hier om slechts enkele bedrijven.

De rvb's en rvc's met één of meer natuurlijke personen, verschillen in omvang en samenstelling. Het aantal zetels in de rvb en rvc van de bij het onderzoek betrokken bedrijven varieert van één tot twaalf in 2013 en van één tot vijftien in 2012. Dit is inclusief vacatures. De rvb heeft meestal minder zetels dan de rvc. In 2012 en 2013 is het aantal zetels in de rvb gemiddeld twee tot drie. In de rvc is het aantal zetels gemiddeld vier. Een vijfde van de rvb's en 3% van de rvc's heeft slechts één bestuurder of toezichthouder.

In 2013 heeft 2,5% van de rvb's vacatures en 8,5% van de rvc's. Meestal gaat het om één vacature, in een enkel geval om twee of drie.

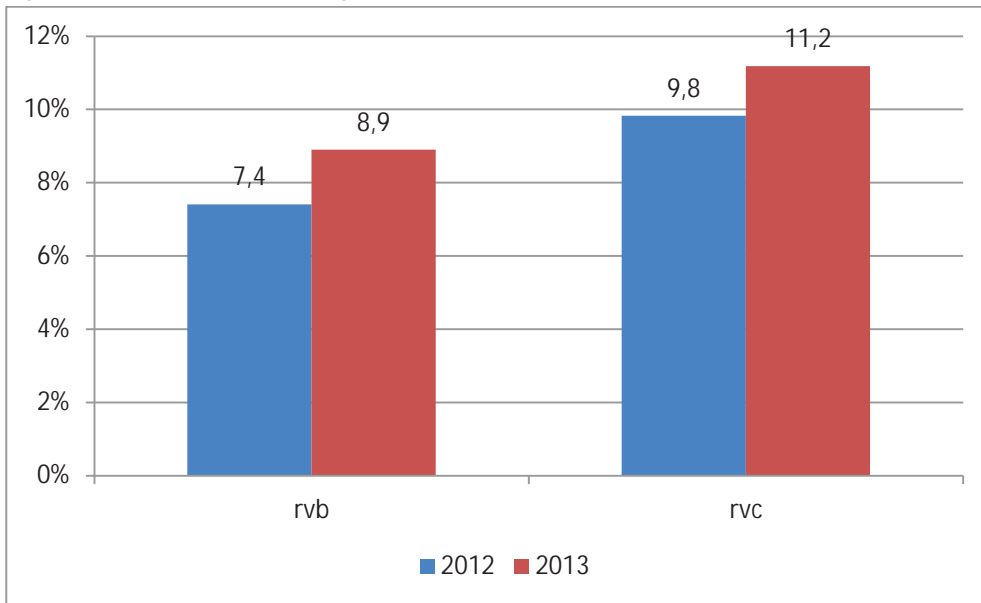
3.2 M/V-samenstelling in de rvb en de rvc

De zetels in de rvb en rvc zijn scheef verdeeld over vrouwen en mannen. Van de bedrijven met een rvb waarin de zetels verdeeld worden over natuurlijke personen, is in 2013 gemiddeld 8,9% van de bestuurders vrouw. Van de bedrijven met een rvc is gemiddeld 11,2% van de commissarissen vrouw. 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%.^{viii}

Er bestaat een lichte samenhang tussen het aandeel vrouwen in de rvb en rvc. Bedrijven die een hoger percentage vrouwen in de rvb weten te realiseren, hebben ook iets vaker een hoger percentage vrouwen in de rvc.^{ix}

Vergeleken met 2012 is het percentage vrouwen in de rvb en rvc in 2013 gegroeid met respectievelijk 1,5 en 1,4 procentpunt (figuur 3.2). Het streefcijfer van ten minste 30% m/v wordt 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.

Figuur 3.2 Gemiddeld percentage vrouwen in de rvb en rvc, 2012 - 2013 ($n_{rvb}=675$; $n_{rvc}=422$)^a



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

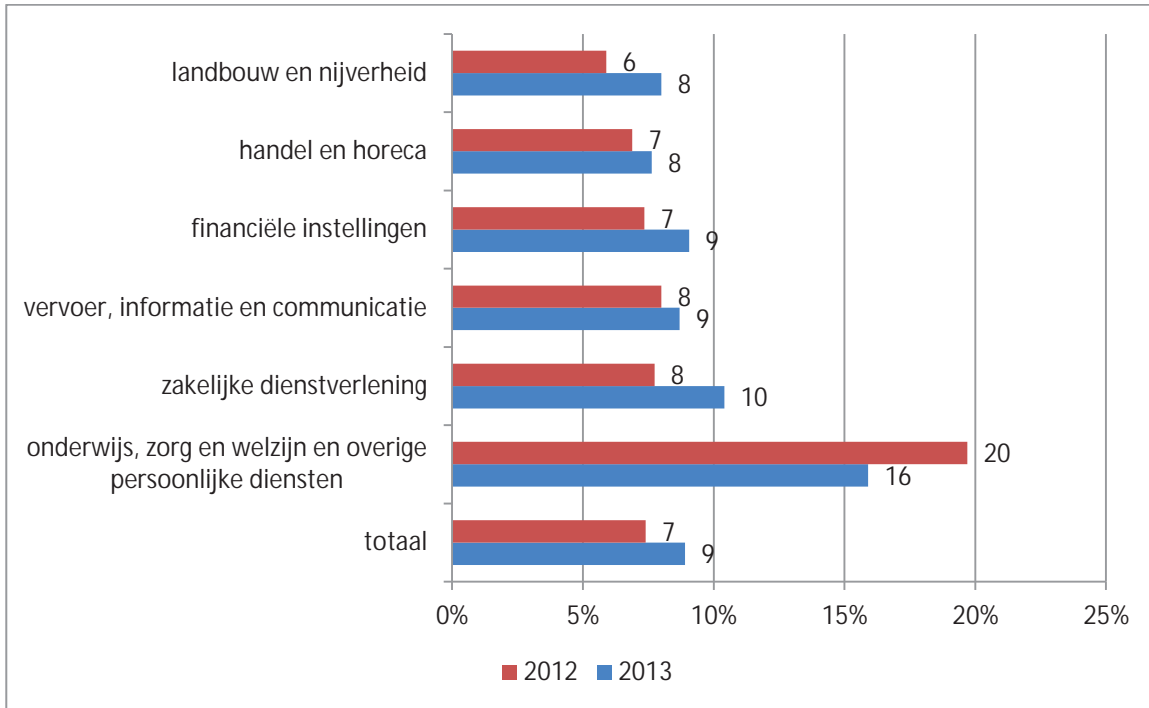
^aBerekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb/de rvc.

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 uiteindelijk gemiddeld 38% vrouwen in de rvb. Omdat sprake is van kleine aantallen leidt opvolging van een man door een vrouw (en omgekeerd) automatisch tot een forse stijging van het percentage. Bij veruit het grootste deel van de bedrijven (90%) bleef de m/v-verdeling tussen 2012 en 2013 echter hetzelfde. Bij een kleine minderheid (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. Deze bedrijven realiseerden tussen 2012 en 2013 een gemiddelde groei van 16 procentpunt en hebben in 2013 gemiddeld 29% vrouwen in de rvc. In 87% van de bedrijven bleef het aandeel vrouwen in de rvc gelijk. In 3% nam het percentage vrouwen af.

Sectorverschillen

Het aantal vrouwelijke bestuurders en toezichthouders verschilt niet veel per sector (figuren 3.3 en 3.4). De sector onderwijs, zorg en welzijn en overige (persoonlijke) dienstverlening is de enige sector waar het percentage vrouwen in de rvb en rvc iets hoger ligt (respectievelijk 16% en 21% in 2013). Het is tevens de enige sector waar het percentage vrouwen in de rvb tussen 2012 en 2013 is afgenomen. Zoals al eerder gezegd moet hierbij rekening gehouden worden met het feit dat dit een restsector is met slechts 24 grote vennootschappen.

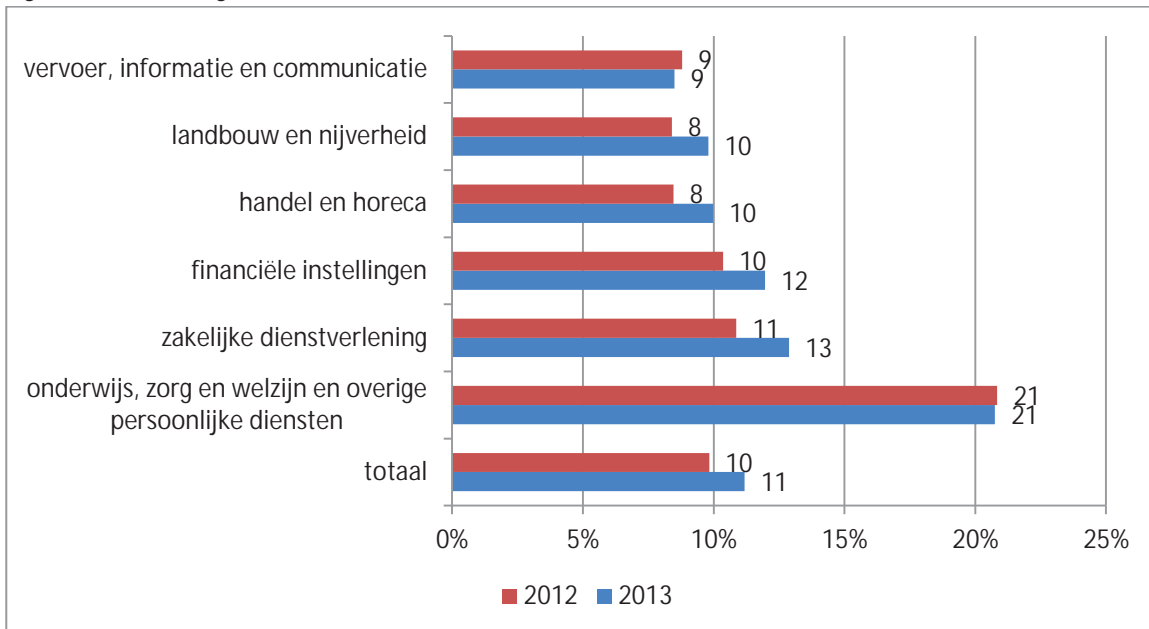
Figuur 3.3 - Percentage vrouwen in de rvb naar sector, 2012 - 2013 (n=675)^a



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

^aBerekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb.

Figuur 3.4 Percentage vrouwen in de rvc naar sector, 2012-2013 (n=422)^a



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

^aBerekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvc.

Verschillen naar omvang van de rvb en rvc

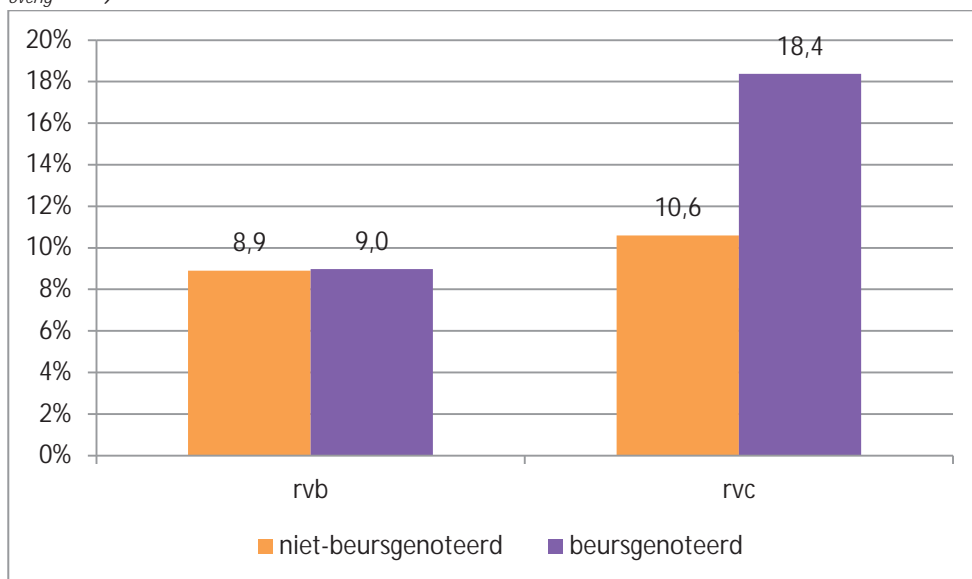
Er is een licht positief verband tussen het aantal zetels in de rvb en rvc en het aandeel vrouwen in deze organen. Hoe meer zetels een rvb of rvc heeft, hoe hoger het percentage vrouwen.^x Internationaal onderzoek laat geen consistent beeld zien over een verband tussen de omvang van de top van organisaties en het aandeel vrouwen. In het Verenigd Koninkrijk is er bijvoorbeeld geen verband tussen de omvang van de top en het aandeel vrouwen daarbinnen (Vinnicombe et al., 2010). Dat geldt ook voor Noorwegen en Denemarken. In Zweden hebben organisaties met een grote top juist meer vrouwen in de top (Randøy, 2006). Analyse van de gegevens van organisaties die zijn aangesloten bij het charter Talent naar de top laat zien dat het aandeel vrouwen in de top of subtop bij de charterorganisaties afneemt naarmate de top of subtop groter wordt (Pouwels en Henderikse, 2014).

Verschillen tussen beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde bedrijven

Beursgenoteerde bedrijven hebben gemiddeld veel meer vrouwen in de rvc dan niet-beursgenoteerde bedrijven: 18,4% tegen 10,6% (figuur 3.5). Het percentage vrouwen in de rvb verschilt niet van dat van de overige bedrijven.

Het verschil in de rvc's kan gedeeltelijk verklaard worden doordat de rvc's van beursgenoteerde bedrijven groter zijn dan die van niet-beursgenoteerde bedrijven. In grotere rvb's en rvc's is het percentage vrouwen immers hoger. Een rvc van een beursgenoteerd bedrijf heeft gemiddeld zes zetels, terwijl een rvc van een niet-beursgenoteerd bedrijf er gemiddeld vier heeft.

Figuur 3.5 – Percentage vrouwen in de rvb en rvc naar beursgenoteerde status, 2013 ($n_{\text{beurs}}=44$; $n_{\text{rvb-overig}}=631$ $n_{\text{rvc-or overig}}=378$)^a



Bron: *Bedrijvenmonitor Wbt 2013*

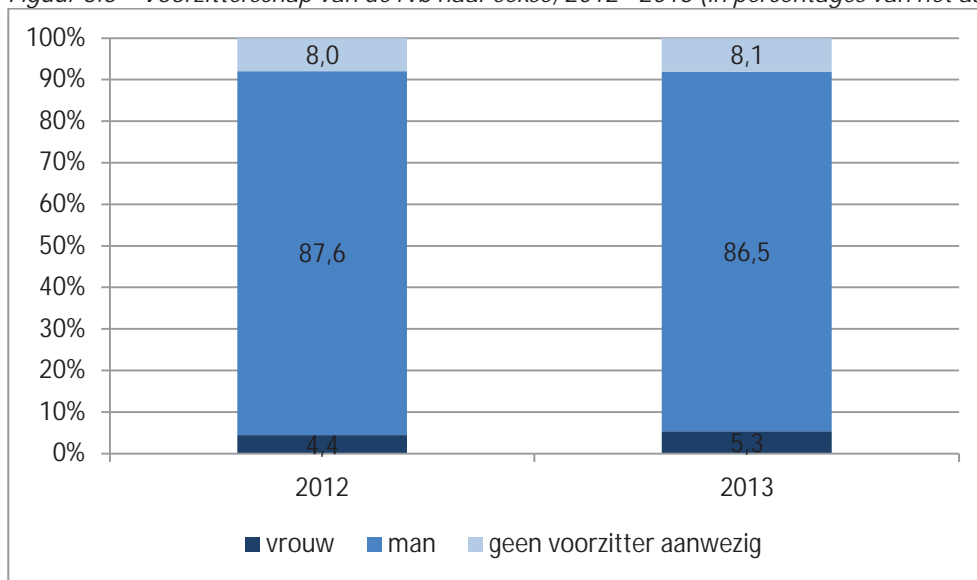
^aBerekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb/de rvc.

3.3 Voorzitterschap

De voorzitter van een rvb of rvc is meestal een man (figuren 3.6 en 3.7). 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.

Ongeveer 8% van de rvb's en bijna 5% van de rvc's geven aan geen voorzitter te hebben of momenteel geen voorzitter te hebben. De reden hiervoor is dat de rvb of rvc slechts uit één of twee personen bestaat of de positie van voorzitter vacant is.

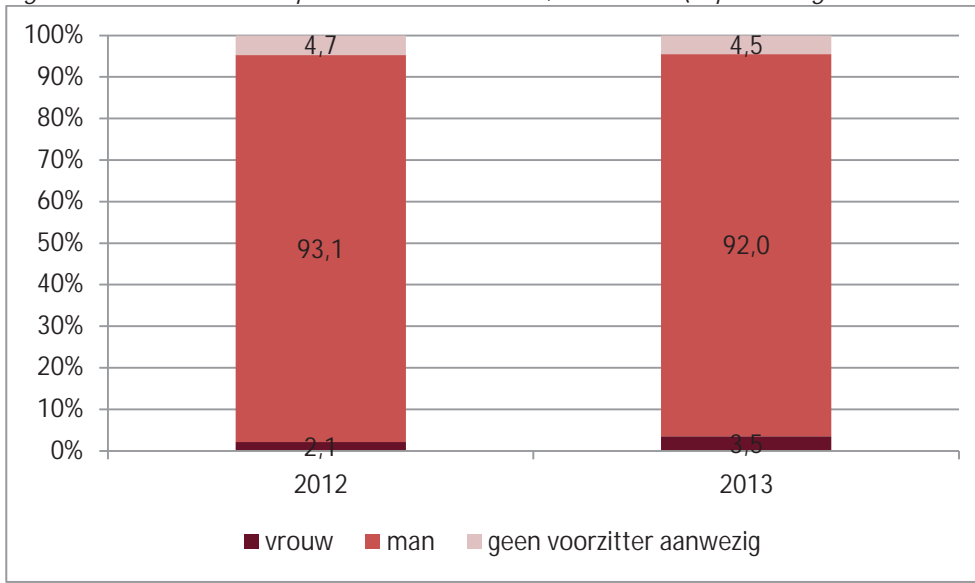
Figuur 3.6 – Voorzitterschap van de rvb naar sekse, 2012 - 2013 (in percentages van het aantal bedrijven)^a (n=675)



Bron: *Bedrijvenmonitor Wbt 2013*

^a *Berekend op basis van het aantal bedrijven met een rvb die bestaat uit één of meer natuurlijke personen*

Figuur 3.7 – Voorzitterschap van de rvc naar sekse, 2012-2013 (in percentages van het aantal bedrijven)^a (n =423)



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

^a Berekend op basis van het aantal bedrijven met een rvc die bestaat uit één of meer natuurlijke personen

3.4 Benoemingen en herbenoemingen

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 (28%) van de bedrijven worden 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 iets lager, maar nog steeds redelijk vergelijkbaar: (her)benoemingen vonden in 20% van de rvb's plaats en in 37% van de rvc's.

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.

3.5 30% m/v gerealiseerd

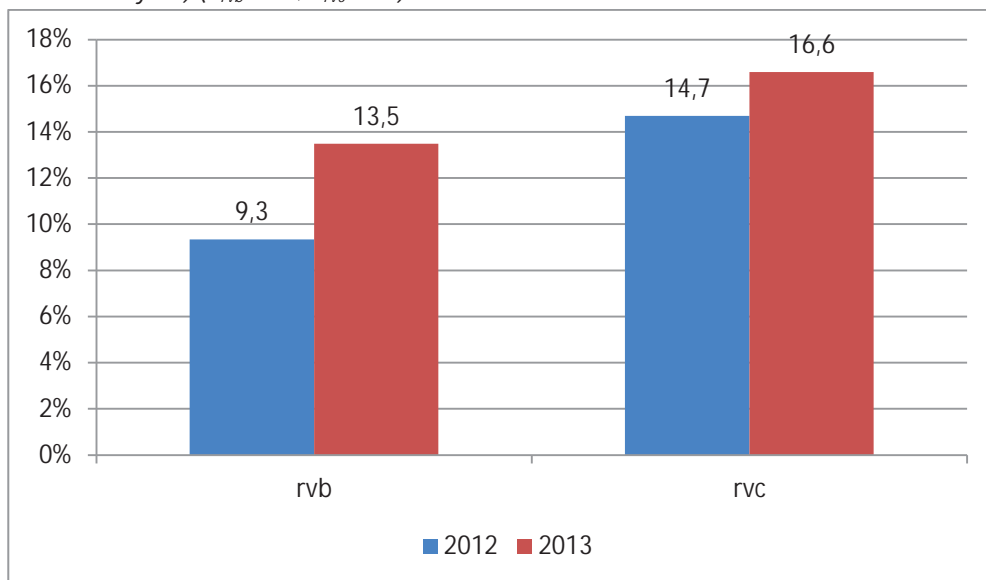
De Wbt schrijft voor dat grote vennootschappen moeten streven naar een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen in de rvb en rvc. Een evenwichtige verdeling betekent dat minimaal 30% van de zetels bezet wordt door vrouwen en minimaal 30% door mannen. De regeling geldt voor zowel de rvb als de rvc. In 2013 heeft 13,5% van de bedrijven een evenwichtige verdeling gerealiseerd in de rvb en 16,6% in de rvc (figuur 3.8). Van de 413 bedrijven die zowel een rvb als rvc hebben met natuurlijke personen, hebben er 22 (5,3%) een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd in beide organen.

Het aantal bedrijven dat een evenwichtige verdeling heeft gerealiseerd in rvb, rvc of beide 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). Het percentage bedrijven met een evenwichtige verdeling in zowel de rvb als rvc steeg van 2012 op 2013 licht met 0,7 procentpunt.

Van de bedrijven die nog geen evenwichtige verdeling in de rvb hebben bereikt, denkt slechts 5,5% een evenwichtige verdeling te realiseren vóór 2016. 2,5% denkt daarvoor nog één of twee jaar langer nodig te hebben. Twee derde heeft geen idee wanneer zij het wettelijk streefcijfer zullen evenaren. Een kwart geeft aan niet aan het streefcijfer te kunnen voldoen omdat de rvb uit één persoon bestaat.

Van de bedrijven die het streefcijfer voor de rvc nog niet bereikt hebben, denkt 18,5% dat alsnog te doen vóór 2016. 5% meent het streefcijfer te kunnen realiseren vóór 2018. 61% weet het niet en 15% zegt geen evenwichtige verdeling kunnen realiseren omdat er maar één commissaris in de rvc zetelt.

Figuur 3.8 – Evenwichtige verdeling (30% m/v) gerealiseerd in de rvb en rvc, 2012-2013 (in procenten van het aantal bedrijven) ($n_{rvb}=675$; $n_{rvc}=422$)



Bron: *Bedrijvenmonitor Wbt 2013*

^aBerekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb/rvc, exclusief vacatures

Sectorverschillen

Bedrijven in de sector onderwijs, zorg en welzijn en (overige) persoonlijke dienstverlening realiseren in 2013 relatief vaker een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb (32%) en de rvc (41%) dan bedrijven uit andere sectoren. Ook bedrijven in de sector financiële dienstverlening hebben vaker dan gemiddeld een evenwichtige verdeling in de rvb (16%), maar vooral in de rvc (22%).

In de sector landbouw en nijverheid hebben bedrijven minder vaak een evenwichtig samengestelde rvb (8%). Bedrijven in de sector vervoer, informatie en communicatie hebben minder vaak een evenwichtige samengestelde rvc (8%).

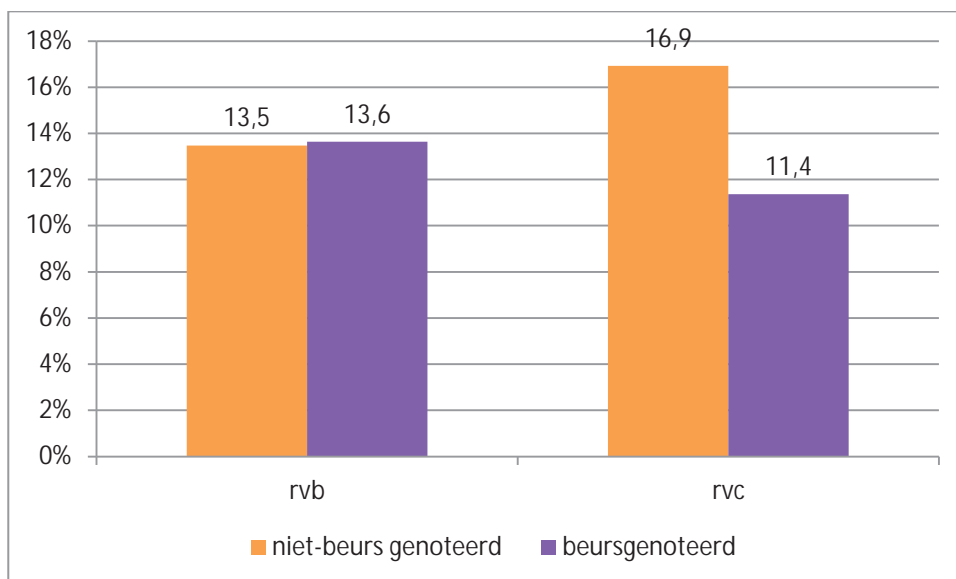
Verschillen naar omvang van de rvb en rvc

Het bereiken van een evenwichtige m/v-verdeling houdt verband met het aantal zetels in een rvb of rvc. De resultaten laten zien dat in rvb's en rvc's met één of vier zetels, minder vaak een evenwichtige verdeling wordt gerealiseerd. In een rvb en rvc met vier zetels betekent de wet dat gegeven de minimale 30%-vertegenwoordiging precies de helft van de zetels bezet moet worden door een vrouw. In rvb's en rvc's met één zetel kan een evenwichtige m/v-verdeling niet worden bereikt. Opvallend is wel dat de zetels in deze eenhoofdige rvb's en rvc's in meer dan 90% van de situaties worden bezet door een man. De resultaten wijzen ook uit dat rvb's en rvc's die uit drie of zes personen bestaan juist vaker het streefcijfer van minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen bereiken. In het geval van een rvb of rvc van drie personen, moet er minimaal één positie bezet worden door een vrouw; bij zes zetels zijn er minimaal twee vrouwen nodig. Eerder hebben we toegelicht dat bedrijven het 'niet mogelijk' achten om een evenwichtige verdeling te realiseren bij een rvb of rvc die bestaat uit vier zetels, zie paragraaf 1.4.

Verschillen tussen beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde bedrijven

Beursgenoteerde bedrijven hebben in 2013 niet vaker of minder vaak een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb dan niet-beursgenoteerde bedrijven, zoals figuur 3.9 laat zien.

Figuur 3.9 – Evenwichtige verdeling (30% m/v) in de rvb en rvc, naar beursgenoteerde status, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven) a (nrvb=675; nrvc=422)



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

^a Berekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb/rvc, exclusief vacatures,

Eerder stelden we al vast dat het percentage vrouwen in de rvb gelijk is aan dat van niet-beursgenoteerde bedrijven (zie figuur 3.5). Maar hoewel beursgenoteerde bedrijven gemiddeld een hoger aandeel vrouwen in de rvc hebben dan niet-beursgenoteerde bedrijven (zie figuur 3.5), betekent dat nog niet dat meer beursgenoteerde bedrijven een evenwichtige m/v-verdeling hebben. Figuur 3.9 laat zien dat 11,4% procent van de beursgenoteerde bedrijven een evenwichtig verdeelde rvc heeft, tegenover 16,9% van de niet-beursgenoteerde bedrijven.

Net als niet-beursgenoteerde bedrijven weten de meeste beursgenoteerde niet wanneer ze een evenwichtige verdeling van de zetels in de rvb zullen bereiken. Voor de rvc zijn beursgenoteerde bedrijven optimistischer dan niet-beursgenoteerde: ruim een derde denkt vóór 2016 een evenwichtige verdeling in de rvc te kunnen realiseren (37%) nog eens 8% denkt dat in 2017 of 2018 te kunnen doen.

4 Verklaringen streefcijfer

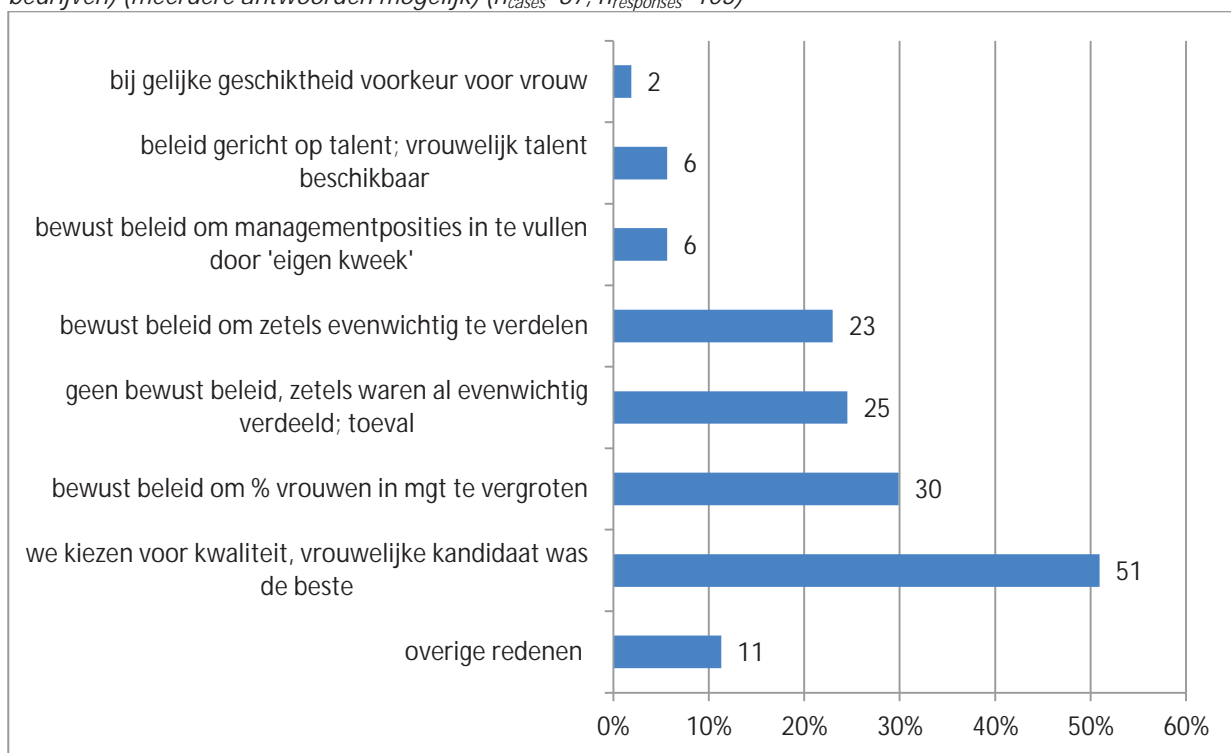
Waarom lukt het sommige bedrijven wel om een evenwichtig m/v-verdeling in de rvb en rvc te realiseren en andere niet? Dit hoofdstuk beschrijft wat succesvolle bedrijven hebben gedaan om het streefcijfer te bereiken. Ook wordt ingegaan op de verklaringen van andere bedrijven die daar (nog) niet in zijn geslaagd en wordt opgetekend welke belemmeringen en hindernissen zij tegenkomen op weg naar een evenwichtige samenstelling.

4.1 Hoe hebben bedrijven een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd?

Bedrijven die een evenwichtige verdeling in de rvb of rvc hebben bereikt, is gevraagd hoe ze dat hebben gedaan. Als het gaat om de evenwichtige verdeling in de rvb, geeft ruim de helft (51%) van de vennootschappen aan dat ze in de eerste plaats hebben gekozen voor de beste kandidaat, op basis van competenties en kwaliteit (figuur 4.1).

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'.

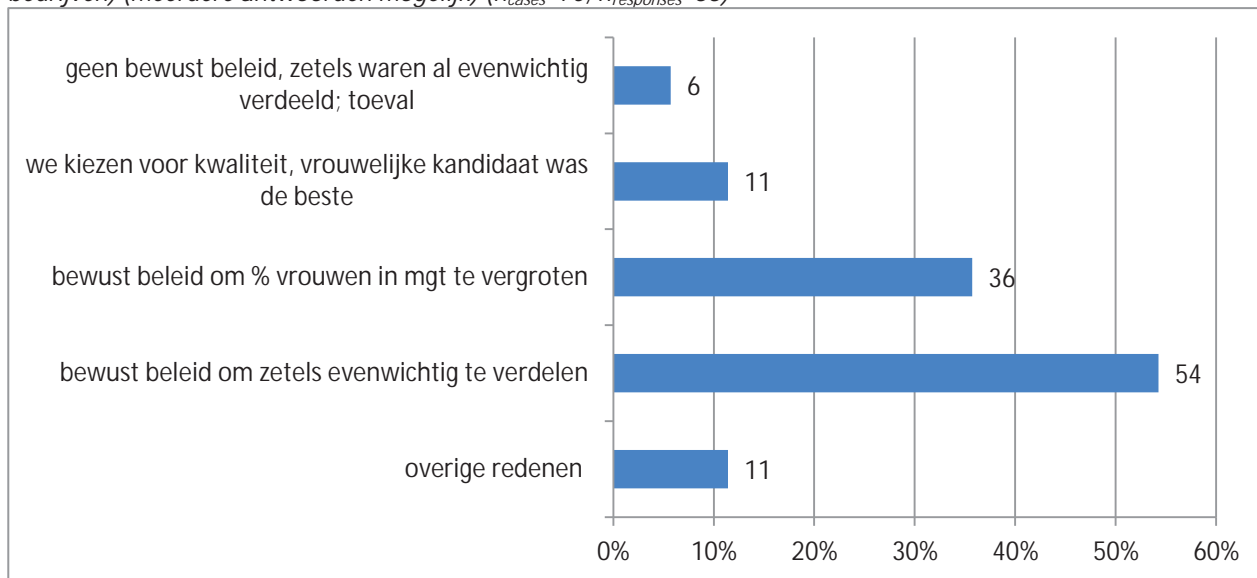
Figuur 4.1 – Manier waarop een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb is gerealiseerd (in procenten van het aantal bedrijven) (meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=87$, $n_{responses}=103$)



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

Ruim de helft van de bedrijven met een evenwichtige m/v-verdeling in de rvc geeft aan het streefcijfer te hebben gehaald door bewust beleid om de zetels evenwichtig te verdelen (54%). Daarnaast heeft ruim een derde (36%) bewust beleid om het aantal vrouwen in hogere managementfuncties te vergroten (figuur 4.2).

Figuur 4.2 – Manier waarop een evenwichtige m/v-verdeling in de rvc is gerealiseerd (in procenten van het aantal bedrijven) (meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=70$, $n_{responses}=88$)



Bron: *Bedrijvenmonitor Wbt 2013*

4.2 Verklaringen waarom het streefcijfer niet is gerealiseerd

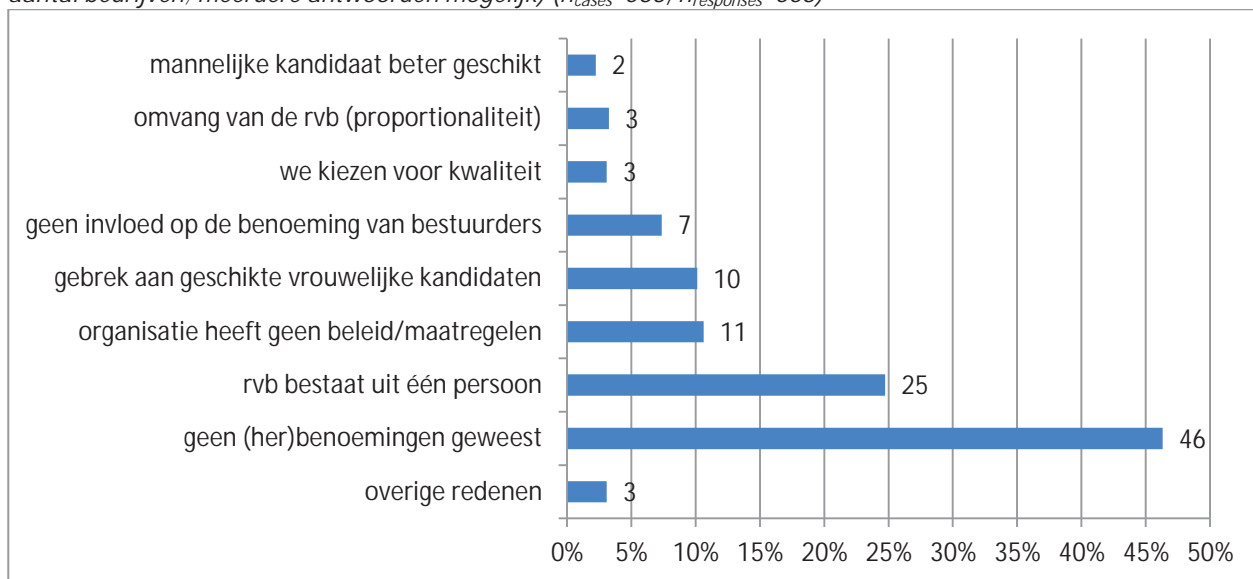
Bedrijven die geen evenwichtige m/v-verdeling hebben gerealiseerd in de rvc is eveneens gevraagd uit te leggen hoe dat komt (figuur 4.3). Zij geven veelal aan dat het niet mogelijk was om te voldoen aan het streefcijfer vanwege wat we 'structurele belemmeringen' zouden noemen. Veruit de belangrijkste van deze redenen is dat er geen nieuwe benoemingen zijn geweest, bijna de helft (46%) van de bedrijven geeft dit aan. Dat is opvallend. Eerder zagen we namelijk dat als bedrijven wel te maken kregen met nieuwe benoemingen, er maar een klein deel (20%) daar gebruik van maakte om het aandeel vrouwen in de rvc te vergroten (zie paragraaf 3.4).

Een andere veelgehoorde structurele belemmering is dat de rvc slechts uit één persoon bestaat (25%). Het is dan immers per definitie niet mogelijk om de zetels evenwichtig te verdelen. Daarnaast geven bedrijven aan dat ze zelf geen invloed hebben op de benoeming van bestuurders omdat dat wordt bepaald in het buitenland, omdat het bedrijf een familiebedrijf is waar de opvolging geregeld is binnen de familie, of omdat aandeelhouders zitting nemen in de rvc (7%). Sommige bedrijven noemen ook de omvang van de rvc een structurele belemmering: bij een bestuur van twee, vier, of zeven personen zou

het technisch niet mogelijk zijn om een verdeling van minimaal 30% m/v te realiseren (zie ook paragraaf 1.4 en 3.5).

Slechts 11 procent van de bedrijven geeft het ontbreken van beleid of maatregelen als verklaring voor de onevenwichtige m/v-verdeling in de rvb.

Figuur 4.3 – Verklaringen waarom geen evenwichtige m/v-verdeling in de rvb is gerealiseerd (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=583$, $n_{responses}=668$)



Bron: *Bedrijvenmonitor Wbt 2013*

Wanneer het niet gelukt is om de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen, worden grotendeels dezelfde verklaringen gegeven (figuur 4.4). Ook hier wordt als belangrijkste belemmering ervaren dat er geen of onvoldoende benoemingen hebben plaatsgevonden (41%). 13% geeft als verklaring dat de organisatie (nog) geen beleid of maatregelen heeft om de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen.

Figuur 4.4 – Redenen waarom geen evenwichtige m/v-verdeling in de rvc is gerealiseerd (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=359$, $n_{responses}=381$)



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

5 Beleid

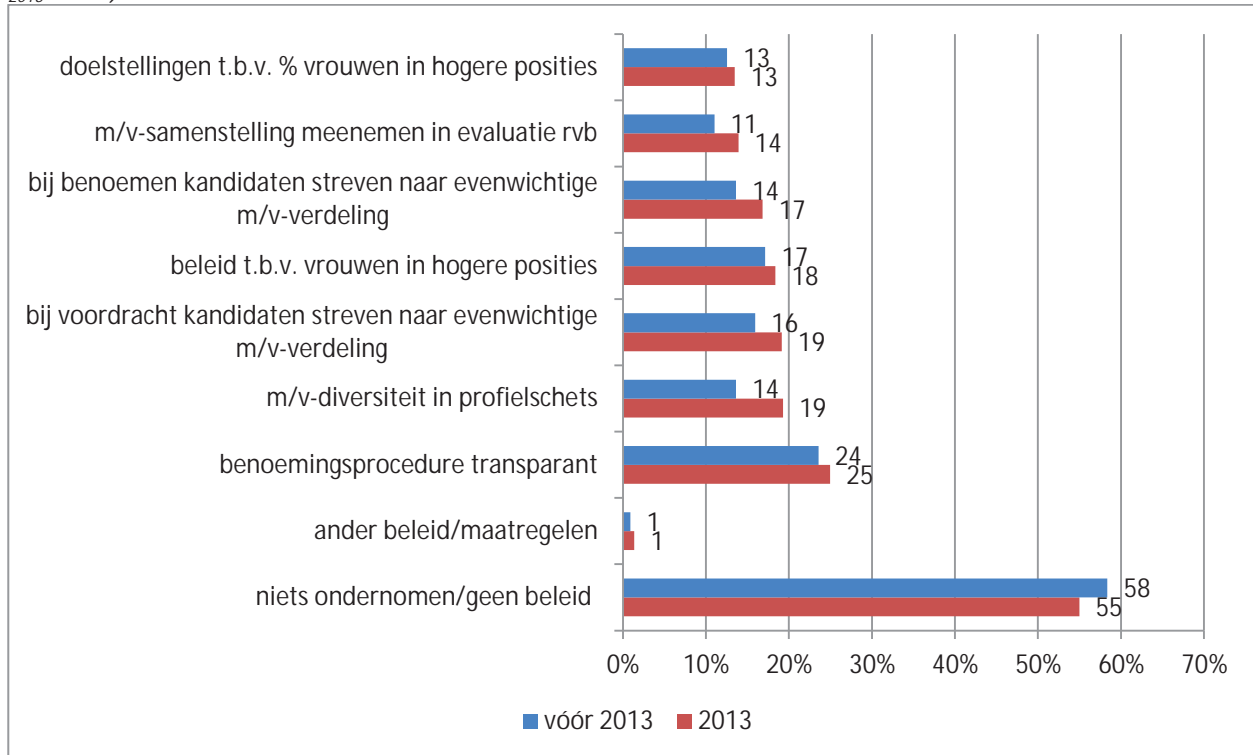
Aan alle bedrijven, zowel aan hen die het streefcijfer hebben bereikt als aan hen die dat nog niet hebben bereikt, is gevraagd wat zij tot nu hebben ondernomen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen over mannen en vrouwen. Ook is hen gevraagd wat zij het komend jaar verwachten te ondernemen om een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb en rvc te realiseren of te behouden.

5.1 Beleid tot nu toe

Tot nu toe hebben veel bedrijven nog niets ondernomen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen.

Voor de rvb geldt dat meer dan de helft (55%) van de bedrijven antwoordt in 2013 niets te hebben ondernomen om de zetels evenwichtiger te verdelen (zie figuur 5.1). Wanneer de rvb uit één persoon bestaat, is dat de voornaamste reden voor bedrijven om niets te ondernemen. Daarnaast is er een klein aantal bedrijven dat niets heeft ondernomen omdat zij vinden dat uitsluitend gelet moet worden op 'kwaliteit'.

Figuur 5.1 – Beleid en maatregelen om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen in 2013 en vóór 2013 (in procenten van het aantal bedrijven) (meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=653$, $n_{responses\ 2013}=1214$; $n_{responses\ voor\ 2013}=1125$)

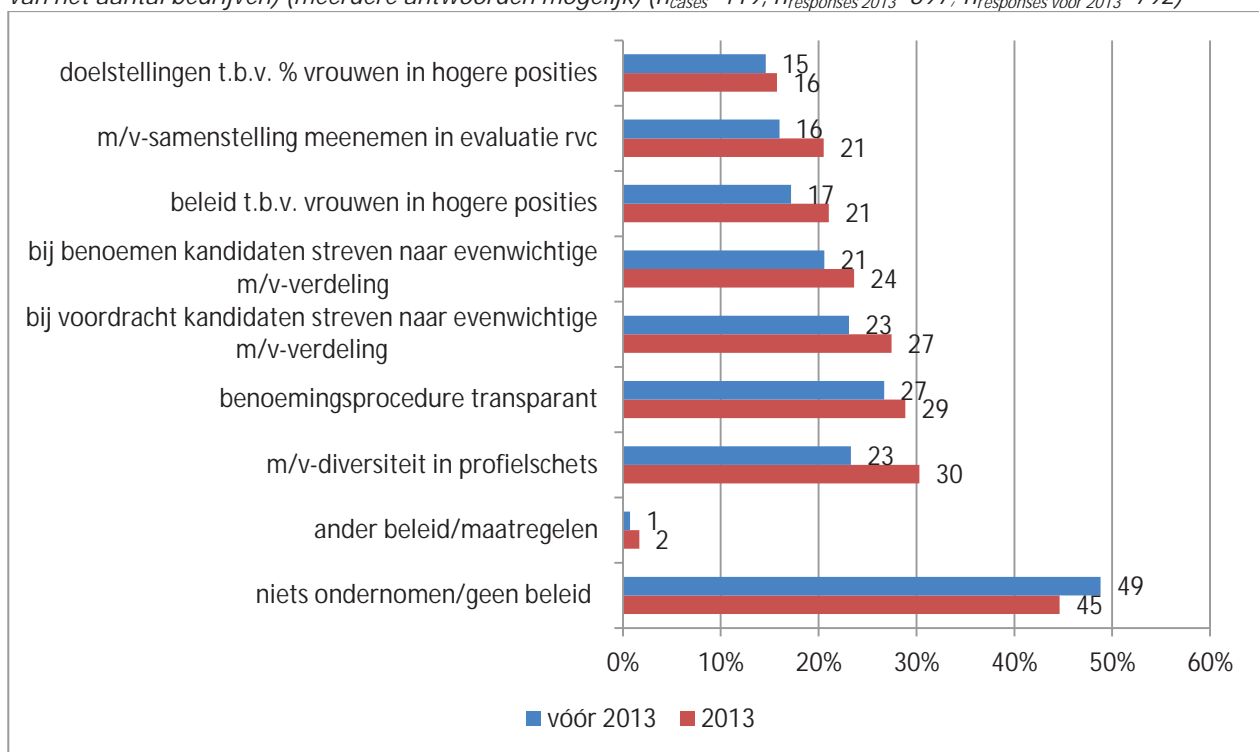


Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

Bedrijven die wel iets hebben ondernomen, verschillen in hun aanpak (zie figuur 5.1). Een kwart heeft een transparante benoemingsprocedure, bijna een vijfde (19%) houdt in de profielschets voor de rvb rekening met m/v-diversiteit, streeft bij de voordracht (19%) of benoeming (17%) van kandidaten naar een evenwichtige m/v-verdeling, of heeft beleid om het aantal vrouwen in hogere posities te vergroten (18%). Minder vaak hebben bedrijven expliciete doelstellingen geformuleerd voor het percentage vrouwen in hogere functies (13%). Vergelijken met 2012 is het aantal bedrijven dat beleid heeft om de zetels in de rvb evenwichtiger te verdelen iets toegenomen.

Om de zetels in de rvc evenwichtiger te verdelen, hebben bedrijven iets vaker beleid geformuleerd en maatregelen genomen dan voor het bestuur (figuur 5.2). Vergelijken met 2012 nemen bedrijven in 2013 wel iets meer maatregelen, maar nog steeds onderneemt 45% niets. Ongeveer 30% geeft aan dat ze in de profielschets voor het bestuur rekening houden met m/v-diversiteit en dat de benoemingsprocedure open en transparant gemaakt is. Een kwart geeft aan bij de voordracht van kandidaten voor de rvc te streven naar een evenwichtige m/v-verdeling.

Figuur 5.2 Beleid en maatregelen om de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen in 2013 en vóór 2013 (in procenten van het aantal bedrijven) (meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=419$, $n_{responses\ 2013}=897$; $n_{responses\ voor\ 2013}=792$)



Bron: *Bedrijvenmonitor Wbt 2013*

Bedrijven die veel maatregelen nemen, blijken ook vaker een hoger percentage vrouwen in de rvb en rvc te realiseren.^{xi} Dit komt overeen met bevindingen uit de monitor Talent naar de top (Pouwels en Henderikse, 2014). De monitor Talent naar de top volgt de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top van bedrijven die het charter Talent naar de top ondertekend hebben. Het charter is vrijwillig maar

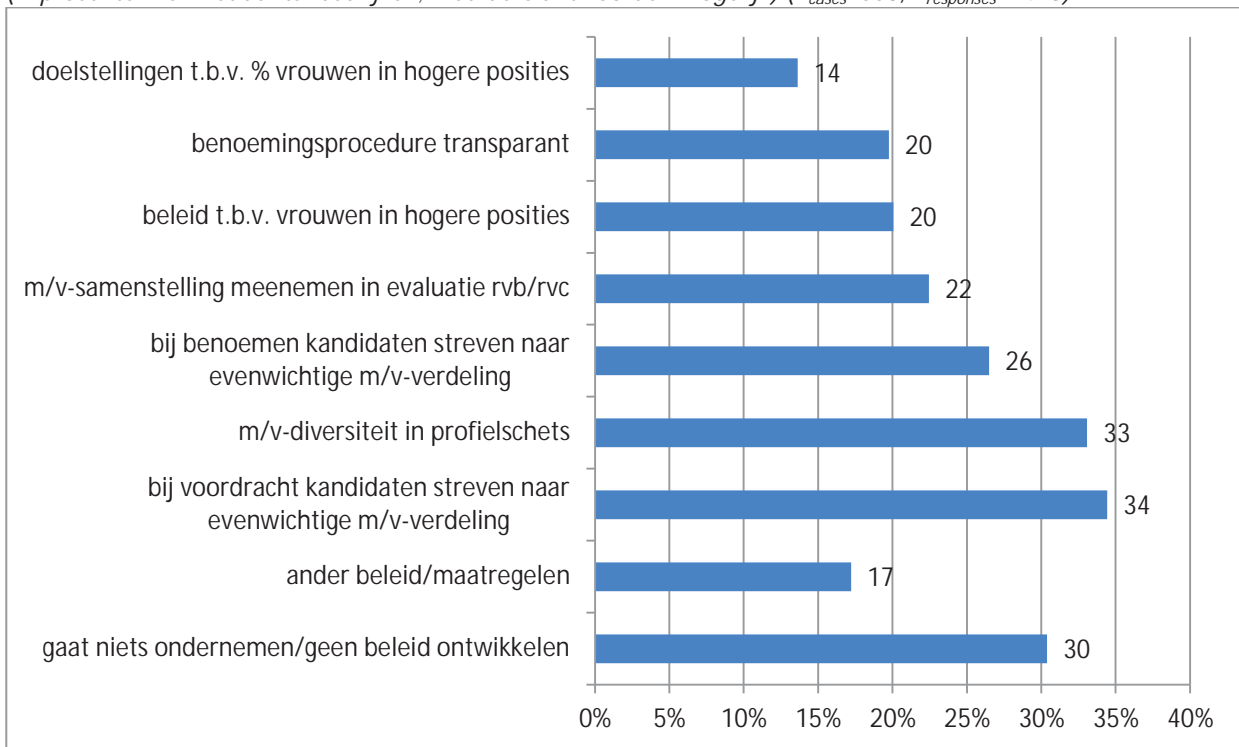
niet vrijblijvend: charterondertekenaars committeren zich aan duidelijk meetbare doelstellingen om het aandeel vrouwen in de top te vergroten en nemen concrete maatregelen om meer vrouwelijk talent aan boord te krijgen, te behouden en te benoemen. Onder de charterondertekenaars bevinden zich ook ruim 40 grote vennootschappen die aan de Wbt moeten voldoen. Uit de monitor Talent naar de top 2013 blijkt dat de grote vennootschappen die aangesloten zijn bij het charter gemiddeld 19% vrouwen in het bestuur hebben en 20,7% in de rvc. Dat is veel hoger dan gemiddeld gevonden wordt bij grote vennootschappen in Nederland (gemiddeld 8,9% vrouwen in de rvb en 11,2% in de rvc, zie ook figuur 3.2). De resultaten suggereren dat het formuleren van doelstellingen en het nemen van maatregelen niet alleen een positief effect heeft op het aandeel vrouwen in hogere managementfuncties binnen bedrijven, maar ook bijdraagt aan een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb en rvc.

5.2 Beleid in de toekomst

Voor het komend jaar is een grotere groep bedrijven van plan om maatregelen te nemen om een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb en rvc te realiseren of te behouden. 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 5.3).

Opvallend is dat ook voor de toekomst een relatief groot percentage bedrijven niet voornemens is om iets te ondernemen (30%). De meest belangrijke redenen hiervoor zijn dat men vindt niets te kunnen ondernemen omdat de rvb of rvc uit één persoon bestaat, er geen vacatures worden voorzien, men geen invloed heeft op benoemingen of omdat men naar eigen zeggenschap prioriteit wil geven aan 'kwaliteit' en continuïteit.

Figuur 5.3 – Toekomstig beleid en toekomstige maatregelen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=668$, $n_{responses}=1423$)



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

6 Het jaarverslag

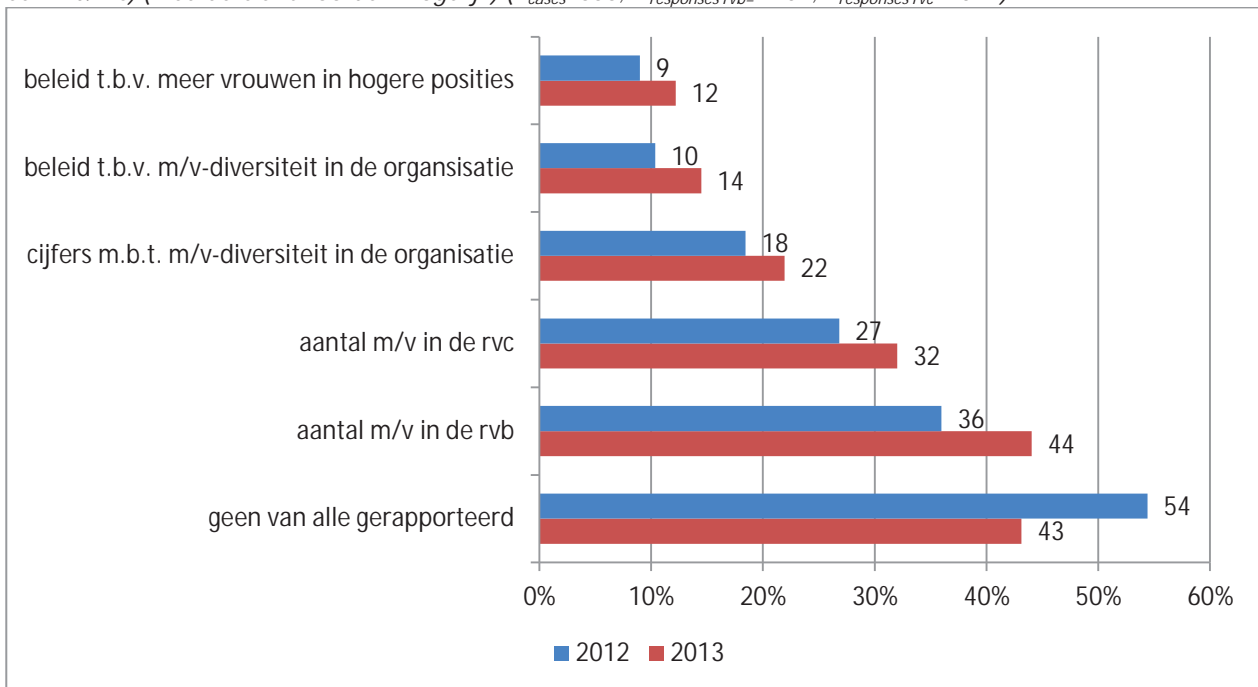
Vennootschappen die de streefcijfers van minimaal 30% m/v niet bereiken, moeten in het jaarverslag uitleggen (1) waarom het niet gelukt is de zetels evenwichtig te verdelen, (2) op welke wijze ze hebben geprobeerd de zetels evenwichtig te verdelen en (3) wat ze in de toekomst willen gaan ondernemen om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

Bedrijven is gevraagd op welke manier zij in hun jaarverslag rapporteren over m/v-diversiteit in hun organisatie in het algemeen en over de evenwichtige m/v-verdeling van de zetels in de rvb en rvc in het bijzonder. In welke mate zijn bedrijven transparant? Dat wil zeggen: wat schrijven zij op over m/v-diversiteit in hun jaarverslag? Daarnaast is geanalyseerd in hoeverre bedrijven voldoen aan de wettelijke bepalingen uit de Wbt.^{xii} Ten slotte is bij een steekproef van 60 jaarverslagen geïnventariseerd welke informatie bedrijven geven over de evenwichtige m/v-verdeling van de zetels in de rvb en rvc en of deze informatie tegemoetkomt aan de wettelijke bepalingen. Hierbij is tevens gezocht naar goede voorbeelden.

6.1 Transparantie: wat zeggen bedrijven te rapporteren over m/v-diversiteit?

Alle 803 bedrijven is gevraagd wat zij in hun jaarverslag rapporteren over m/v-diversiteit in hun bedrijf. Over 2013 rapporteerde 44% cijfers over het aantal mannen en vrouwen in de rvb; 32% deed dat (ook) voor de rvc (zie figuur 6.1). In het jaarverslag over het boekjaar 2012 gebeurde dat minder (36% respectievelijk 27%). Minder vaak wordt gerapporteerd over cijfers (22%) en beleid (14%) ten behoeve van m/v-diversiteit in de hele organisatie. Het aantal bedrijven dat rapporteert over m/v-diversiteit in het jaarverslag is toegenomen ten opzichte van 2012, maar nog steeds rapporteert een aanzienlijk deel van de bedrijven hier niets over (43% in 2013 tegenover 54% in 2012).

Figuur 6.1 – Rapportage in het jaarverslag over m/v-diversiteit, 2012 en 2013 (in procenten van alle bedrijven met een rvb/rvc) (meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=656$; $N_{responses\ rvb}=1101$; $n_{responses\ rvc}=1017$)



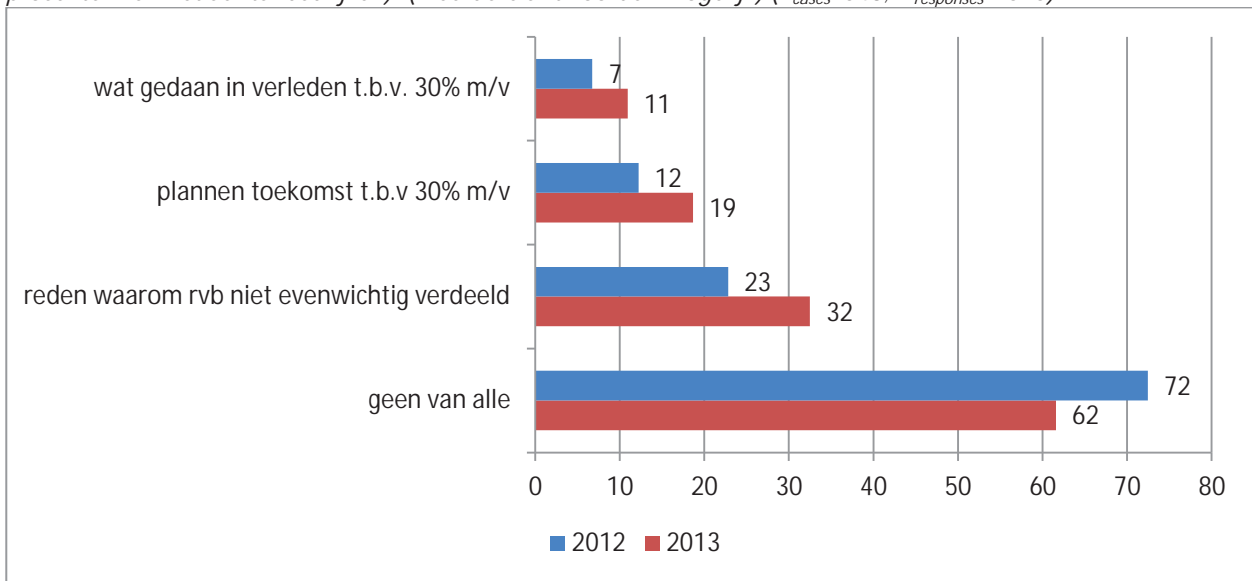
Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

6.2 Wettelijke bepalingen: in hoeverre voldoen bedrijven aan de rapportagevereisten uit de wet?

De figuren 6.2 en 6.3 laten zien dat de meeste vennootschappen die niet voldoen aan het wettelijk streefcijfer, daarover niets uitleggen in hun jaarverslag. 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 (respectievelijke 72 en 71%). Een derde van de bedrijven legt uit hoe het komt dat de m/v-samenstelling niet evenwichtig is (32% voor de rvb, 36% voor de rvc). Relatief weinig bedrijven rapporteren wat ze gedaan hebben om het streefcijfer te bereiken (11% voor de rvb, 15% voor de rvc). Iets meer wat ze in de toekomst zullen doen om het streefcijfer te realiseren (19% voor de rvb, 23% voor de rvc).

Ten opzichte van 2012 is het aantal bedrijven dat in het jaarverslag verantwoording aflegt gestegen, maar nog steeds is het aantal bedrijven dat aan alle wettelijke rapportageverplichtingen voldoet gering. Voor het boekjaar 2013 voldoet slechts 8% aan alle rapportageverplichtingen voor de rvb (in 2012 was dat nog 4%) en 11% voor de rvc (in 2012 was dat 7%).

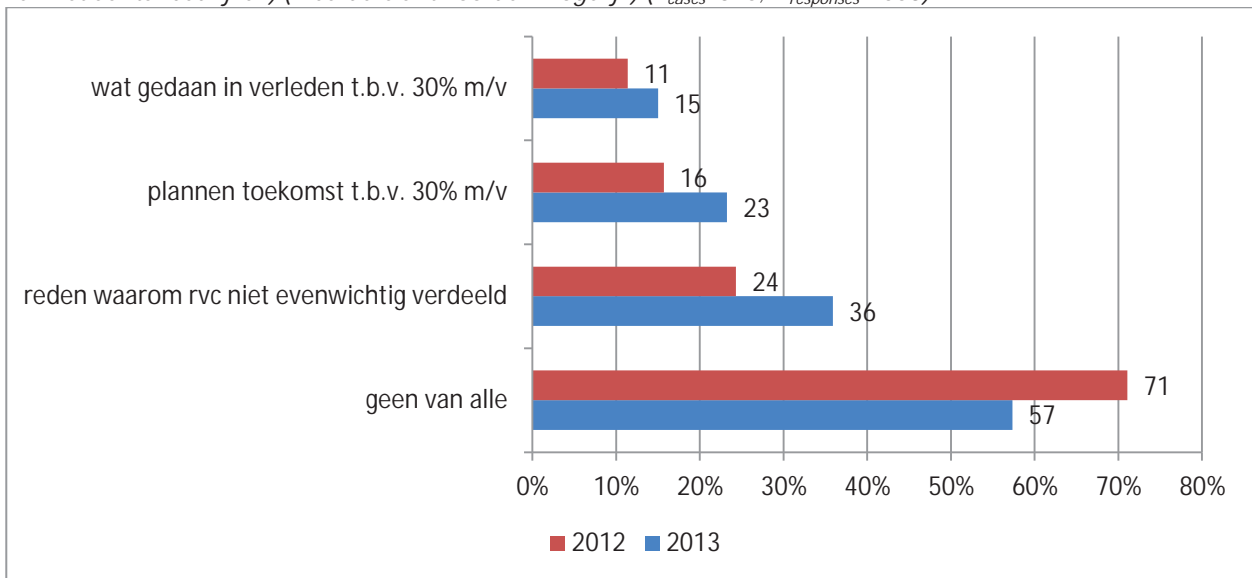
Figuur 6.2 – Verantwoording in het jaarverslag over onevenwichtige m/v-verdeling in de rvb, 2012-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a (meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=548$; $N_{responses} = 626$)



Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

^a Berekend op basis van het aantal bedrijven dat geen evenwichtig verdeling in de rvb heeft gerealiseerd

Figuur 6.3 – Verantwoording in het jaarverslag over onevenwichtige verdeling in de rvc, 2012-2013 (in procenten van het aantal bedrijven) (meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=325$; $N_{responses} = 558$)



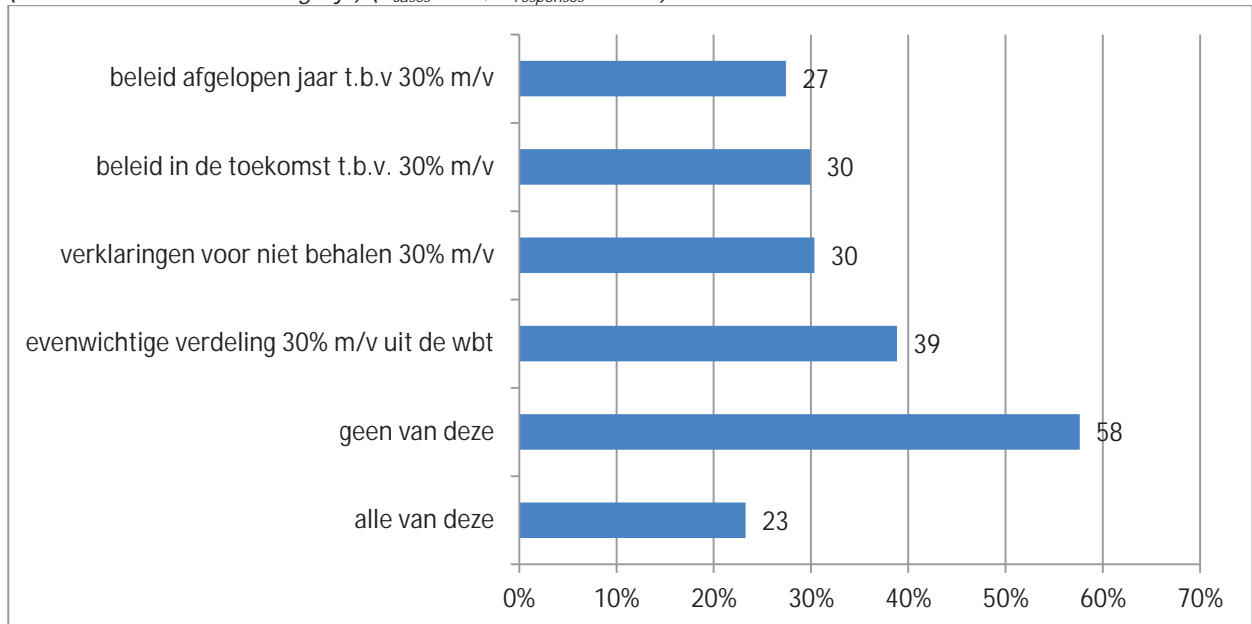
Bron: Bedrijvenmonitor Wbt 2013

^a Berekend op basis van het aantal bedrijven dat geen evenwichtig verdeling in de rvc heeft gerealiseerd

6.3 De rol van de accountant

Elke grote vennootschap is verplicht haar jaarrekening te laten controleren door een accountant. De accountant controleert of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van vermogen en resultaat en of deze in overeenstemming is met wettelijke regels. Aan bedrijven is gevraagd in hoeverre de accountant ook naar de 30%-bepaling van de Wbt heeft gekeken, zie figuur 6.4. Meer dan de helft (58%) van de bedrijven antwoordt dat de accountant dit niet in het protocol heeft. Bij ruime een derde (39%) heeft de accountant gekeken naar de (evenwichtige) m/v-verdeling uit de Wbt. Bij iets minder dan een derde (30%) heeft de accountant gekeken naar de (evenwichtige) m/v-verdeling uit de Wbt. Bij iets minder dan een derde (30%) heeft de accountant gelet op de verklaringen voor het niet behalen van het streefcijfer, wat gedaan is om het streefcijfer te realiseren (27%) en wat men hier in de toekomst aan gaat doen (30%). Bijna een kwart van bedrijven (23%) meldt dat de accountant in het vaste protocol aan alle voorwaarden aandacht schenkt.

Figuur 6.4 – onderdelen van de Wbt in het vaste protocol van de accountant (in procenten van alle bedrijven) (meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases}=682$; $N_{responses} = 1256$)



Bron: *Bedrijvenmonitor Wbt 2013*

6.4 Inhoudelijke analyse van jaarverslagen

Een willekeurige steekproef van 60 jaarverslagen^{xiii} zijn inhoudelijke geanalyseerd op informatie over de evenwichtige m/v-verdeling van de zetels in de rvb en rvc, zoals de Wbt vraagt. Hierbij is tevens gezocht naar goede voorbeelden.

Van de 60 bedrijven waarvan de jaarverslagen zijn geanalyseerd voldoen vier rvb's (7%) en negen rvc's (15%) aan een evenwichtige verdeling van zetels over mannen en vrouwen. Geen van deze bedrijven heeft zowel een evenwichtig samengestelde rvb als een evenwichtig samengestelde rvc.

De samenstelling van de rvb en rvc naar mannen en vrouwen wordt in de helft van de jaarverslagen vermeld, in de andere helft moet dit afgeleid worden uit de namen van leden of uit foto's. 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. Dat komt overeen met de eigen opgave van bedrijven (zie paragraaf 6.2). In 24 van de 60 jaarverslagen (40%) wordt verantwoording afgelegd over de m/v-samenstelling van de rvb en dat is inclusief twee rvb's die wél voldoen aan het wettelijke streefcijfer. Over de m/v-samenstelling van de rvc wordt in 26 jaarverslagen (43%) verantwoording afgelegd. We geven enkele goede voorbeelden uit jaarverslagen waarin wel verantwoording wordt afgelegd:

The Supervisory Board has a diverse composition in terms of experience, gender, nationality and age. Two out of ten members are women and five out of ten members are non-Dutch. There are five nationalities (American, Belgian, British, Dutch and Mexican) and age ranges between 50 and 70. (...) In line with the Dutch Act on Management and Supervision (Wet bestuur en toezicht), the profile of the Supervisory Board states that the Supervisory Board shall pursue that at least 30 per cent of the seats shall be held by men and at least 30 per cent by women. Currently, 20 per cent of the Supervisory Board members are female. (Jaarverslag 2013 Heineken)

Contrary to the legal obligation concerning gender diversity, the Executive Board is currently an all-male one. Achmea is fully aware of this legal obligation. However, partly because of the stringent requirements imposed by the regulator regarding the suitability of board members, Achmea has not yet succeeded in complying with the legal obligation referred to. (Jaarverslag 2013 Achmea)

Sinds de inwerkingtreding op 1 januari 2013 van de nieuwe regeling betreffende een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de Raad van Commissarissen over vrouwen en mannen, is de samenstelling van de Raad van Bestuur niet gewijzigd. Derhalve heeft Accell Group thans nog niet kunnen voldoen aan het streefgetal van 30% vrouwen in de Raad van Bestuur. Bij toekomstige benoemingen van bestuurders zal Accell Group een evenwichtige samenstelling van het bestuur zoveel mogelijk nastreven. (Jaarverslag 2013 Accell Group)

Aegon's Executive Board consists of two members. As a result gender diversity is not easy to achieve. Moreover, selection and appointment of members of the Executive Board is based on expertise, skills and

relevant experience. The Supervisory Board will also consider gender diversity in view of the aim of balanced Executive Board composition. (Jaarverslag 2013 Aegon)

The Supervisory Board recognizes the importance of a diverse composition of the Supervisory Board and the Management Board in terms of gender. The Supervisory Board is pleased that in 2013, Ms. Ute Wolf has joined the Supervisory Board and that Ms. Amy Ard has been appointed as Chief Financial Officer and member of the Management Board. (Jaarverslag 2013 AMG)

Upon the nomination of the Selection, Appointment and Remuneration Committee, the Supervisory Board decided to appoint Ms I. Thijssen to the Management Board with effect from 1 March 2014, based on her broad experience in the areas of service and management. Thanks to her appointment, the Management Board now has the required diversity, and Alliander fulfils the objective of the Management and Supervision Act (Wet bestuur en toezicht) that at least 30% of the seats on the Management Board should be occupied by women. (Jaarverslag 2013 Alliander)

Op welke wijze getracht is zetels evenwichtig te verdelen in de rvb en rvc wordt in respectievelijk 18 en 19, dus nog geen derde van de 60 jaarverslagen vermeld, inclusief voor twee rvb's/rvc's die wél evenredig zijn verdeeld. Enkele voorbeelden:

The Committee (red: bedoeld wordt de Nominating and Corporate Governance Committee) initiated a search for the new CFO based on a pre-defined profile and agreed that special attention should be given in the search to identify female candidates with the intention to look for a possibility to enhance the diversity of the Board of Management. Consequently the Committee adopted the principle that at least one female candidate should be included on the shortlist for the search for the new CFO. (Jaarverslag 2013 KPN)

De Raad van Commissarissen streeft naar complementariteit en diversiteit in zijn samenstelling. In de profielschets van de Raad van Commissarissen is opgenomen dat hierbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met een evenwichtige verdeling van de zetels van de Raad van Commissarissen over vrouwen en mannen. Er wordt gestreefd naar een zodanige verdeling van de zetels van de Raad van Commissarissen dat minimaal 30% van de zetels wordt bezet door vrouwen en minimaal 30% door mannen. (Jaarverslag 2013 Van Lanschot)

The Committee was involved in the discussion and decision by the Supervisory Board to change the profile of the Supervisory Board with the aim (when possible) to ensure that the Supervisory Board consists of at least 30% female and at least 30% male members, thereby incorporating the Dutch law requirement and serving the interest of a balanced composition of the Supervisory Board. In this context (and since the 30% female representatives on Supervisory Board and Board of Management level were not yet achieved), the Committee also asked the Board of Management to pay special attention to the recruitment and retention of female leadership talent at the senior leadership level in order to create a

more diverse internal talent pipeline. Special network meetings were set up for female managers, operating in leadership roles. (Jaarverslag 2013 KPN)

The Board aims to have a balanced composition in terms of professional background, geography and gender. This is taken into account when selecting suitable candidates for the Board. In 2013, the members of the Committee reviewed and interviewed a number of candidates for upcoming vacancies. In accordance with the aim to have a balanced composition, the Board expects to propose to shareholders the appointment of two new members for a term of four years at the annual General Meeting of Shareholders in 2014. The Board is of the opinion that with these proposed appointments its composition continues to meet the requirements of the Supervisory Board profile. (Jaarverslag 2013 Aegon)

A profile was drawn up for the Supervisory Board to provide a guideline for its composition and the appointment and reappointment of its members. The profile can be viewed on the corporate website of Alliander. The members of the Supervisory Board are appointed on the basis of criteria set out in the profile. The aim is to achieve a complementary and diverse composition in terms of background, age, gender and experience. (Jaarverslag 2013, Alliander)

Vopak has noted the new Law on Management and Supervision, which is effective from 1 January 2013. Diversity in the broad sense continues to be a topic on the Supervisory Board agenda and is also discussed in the Selection- and Appointment Committee meetings on a regular basis. (Jaarverslag 2013 Vopak)

Wat men in de toekomst wil gaan ondernemen om alsnog een evenwichtige m/v-verdeling te realiseren in de rvb en rvc wordt in respectievelijk 23 en 28, dus ruim een derde tot bijna de helft, van de 60 jaarverslagen vermeld. In dit geval is dat inclusief twee rvb's en vier rvc's die wel evenwichtig zijn verdeeld. Voorbeelden van verslaglegging zijn:

The Supervisory Board recognizes the importance of diversity. Elements of diversity include nationality, gender, age, and expertise. In its current composition, the Supervisory Board to a large extent reflects these various elements. (...) According to the Dutch law that became effective as of January 1, 2013, a proper composition of the Supervisory Board means that at least 30% of the members should Wolters Kluwer be female. Assuming that Ms. Oureshi will indeed be appointed at the Annual General Meeting of Shareholders on April 23, 2014, two out of the six Supervisory Board members (33.3%) will be female, which is in line with the new Dutch law. (Jaarverslag 2013 Wolters Kluwer)

Er wordt gestreefd naar een complementaire samenstelling van de Raad van Bestuur met een voldoende mate van diversiteit. Diversiteit in geslacht is één aspect daarvan, maar complementariteit en diversiteit hebben betrekking op meer aspecten, zoals kennis, ervaring, vaardigheden en persoonlijkheden. Bij de invulling van een vacature in de Raad van Bestuur wordt met deze aspecten rekening gehouden bij het zoeken naar de meest geschikte kandidaat. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van de

zetels in de Raad van Bestuur over mannen en vrouwen (minimaal 30% mannen respectievelijk minimaal 30% vrouwen). Bij toekomstige vacatures in de Raad van Bestuur zal bij het opstellen van het functieprofiel met dit streven rekening worden gehouden. (Jaarverslag 2013 Van Lanschot)

Pursuant to the Act on Management and Supervision, the Supervisory Board shall pursue that on the Executive Board at least 30 per cent of the seats shall be held by men and at least 30 per cent by women. (Jaarverslag 2013 Heineken)

Aan alle drie voorschriften van de wet over de verantwoording in het jaarverslag voldoen 13 van de 60 jaarverslagen (22%) en voor vier hiervan geldt dat sprake is van een evenwichtige samenstelling van rvb of rvc. Bedrijven die in het jaarverslag werk maken van een evenwichtige samenstelling van de rvb en rvc geven vaak ook informatie over beleid ten behoeve van (m/v-)diversiteit binnen de organisatie in bredere zin. Dat bedrijven die geïntegreerd verslagleggen vaak op een breder terrein informatie verstrekken blijkt ook uit ander onderzoek. Onderzoek naar verslaglegging over milieuzorg wijst uit dat bedrijven die in het jaarverslag transparant rapporteren over hun milieuzorgbeleid vaak ook aandacht schenken aan diversiteit en andere maatschappelijke thema's (van der Molen, 2014).

Enkele voorbeelden van informatie in het jaarverslag over het m/v-diversiteitsbeleid van de organisatie:

In 2013, 20% of the employees were female. Alliander is striving for a diverse workforce, in which female and male competences are both sufficiently represented. This leads to better decision-making and cooperation. Our target is to have women in 21% of leadership positions. To achieve this, we aim to nominate at least one female candidate for each external vacancy for a leadership position. (Jaarverslag 2013 Alliander)

Van Lanschot gelooft dat haar medewerkers een afspiegeling moeten zijn van het diverse talent dat de maatschappij rijk is. Daarom hechten we aan een diverse samenstelling van ons medewerkersbestand en aan een goede individuele ontwikkeling, ongeacht zichtbare (leeftijd, geslacht, etniciteit) en niet-zichtbare kenmerken (wensen, behoeften, belastbaarheid). We gaan ervan uit dat iedere medewerker eigen, unieke kenmerken heeft. We leggen het accent op competenties en gedrag. Gelijke kansen voor iedereen, is daarbij het uitgangspunt. We hebben een inclusieve bedrijfscultuur. Wij willen een werkomgeving creëren waarin ieders competenties en gedrag goed kunnen floreren. (Jaarverslag 2013 Van Lanschot)

7 Conclusies

In 2013 is het aandeel vrouwen in de rvb gemiddeld 8,9%. Het aandeel vrouwen in de rvc is gemiddeld 11,2%. Vergeleken met 2012 is in 2013 het aandeel vrouwen in de rvb gegroeid met 1,5 procentpunt en in de rvc met 1,4 procentpunt. Als het in dit tempo doorgaat, zal het nog tot 2027 duren voor de rvc gemiddeld uit 30% vrouwen bestaat. Voor de rvb wordt bij dit tempo het gemiddelde nog een jaar later bereikt. Daarbij dient opgemerkt te worden dat de toename van het aandeel vrouwen in de rvb en de rvc voor rekening komt van slechts 8%, respectievelijk 10% van de bedrijven, waar het aandeel vrouwen substantieel steeg.

De voorzitter van een rvb of rvc is meestal een man. Slechts 5,3% van de rvb's heeft in 2013 een vrouwelijke voorzitter. In de rvc's, waar het aandeel vrouwen hoger is dan in de rvb's, is slechts 3,5% van de voorzitters vrouw.

Het streefcijfer van ten minste 30% m/v wordt op dit moment bij lange na niet gehaald. In 2013 heeft 13,5% van de bedrijven het wettelijk streefcijfer van minimaal 30% vrouwen en mannen in de rvb gerealiseerd. Voor de rvc ligt dit percentage iets hoger: 16,6%. Van de bedrijven die het streefcijfer in de rvb nog niet hebben gerealiseerd denkt een gering aantal dit te kunnen realiseren vóór 2016, namelijk 5,5%. Het percentage bedrijven dat vóór 2016 een evenwichtige m/v-verdeling in de rvc denkt te kunnen realiseren is hoger, namelijk 18,5%. Het merendeel van de bedrijven heeft echter geen idee wanneer zij aan het streefcijfer kunnen voldoen.

Beursgenoteerde bedrijven wijken niet af van niet-beursgenoteerde bedrijven voor wat betreft het aandeel vrouwen in de rvb. In de rvc hebben zij gemiddeld wel meer vrouwen: 18,4%, tegenover 10,6% bij de niet-beursgenoteerde. Dat betekent echter niet dat ze ook vaker voldoen aan het streefcijfer van 30% m/v, integendeel: 11,4% van de beursgenoteerde bedrijven heeft in 2013 het streefcijfer in de rvc gerealiseerd, tegenover 16,9% van de niet-beursgenoteerde. Wel denken beursgenoteerde bedrijven vaker dan niet-beursgenoteerde bedrijven dat ze vóór 2016 zullen voldoen aan het wettelijk streefcijfer voor wat betreft de rvc.

Bedrijven die een evenwichtige m/v-verdeling van de zetels hebben gerealiseerd in de rvb, verklaren dit relatief het meest uit het kiezen voor de beste kandidaat. Daarnaast verklaren zij dit ook relatief vaak door het beleid dat zij hebben ingezet om de zetels evenwichtig te verdelen en/of om het aantal vrouwen in hogere posities te vergroten. Een evenwichtige verdeling van de zetels in de rvc wordt door bedrijven het meest verklaard door bewust beleid om zetels evenwichtig te verdelen en bewust beleid om het aandeel vrouwen in hogere managementposities te vergroten.

Bedrijven die het streefcijfer van minimaal 30% m/v *niet* hebben gerealiseerd, verklaren dit het meest uit het niet kunnen voldoen hieraan vanwege 'structurele belemmeringen': er zijn geen nieuwe benoemingen geweest, er is maar één zetel te verdelen of er kan geen invloed uitgeoefend worden op

benoemingen omdat die worden bepaald door het moederbedrijf in het buitenland, binnen de familie of door aandeelhouders. Een andere reden om niets te ondernemen, is dat bedrijven dat niet willen omdat ze naar eigen zeggen 'kwaliteit' en 'continuïteit' belangrijker vinden.

Het niet kunnen realiseren van het streefcijfer omdat er geen benoemingen van bestuurders en commissarissen hebben plaatsgevonden, lijkt aannemelijk. Er zijn immers nieuwe benoemingen nodig om het aantal vrouwen in de rvb en rvc daadwerkelijk te kunnen vergroten. De bedrijvenmonitor laat echter tegelijkertijd zien dat bedrijven die wél de kans kregen voor nieuwe benoemingen, deze nauwelijks benut hebben om meer vrouwen te benoemen.

De bedrijvenmonitor 2013 laat zien dat de meeste bedrijven tot nu toe geen beleid hebben gevoerd om een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb en rvc te realiseren, maar voor de rvc wel iets vaker dan voor de rvb. Vergeleken met 2012 hebben bedrijven in 2013 wel wat meer beleid gevoerd, maar de toename van het aantal bedrijven met beleid is gering. Voor het komend jaar is een deel van de bedrijven voornemens om meer maatregelen te nemen. Toch geeft nog altijd bijna een derde van de bedrijven aan dat ze komend jaar niets gaan ondernemen.

Wanneer bedrijven het streefcijfer van minimaal 30% m/v niet hebben bereikt, moeten zij volgens de wet daarover rapporteren in het jaarverslag. Hoewel het aantal bedrijven dat over m/v-diversiteit rapporteert is toegenomen tussen 2012 en 2013 legt in 2013 ruim 60% geen verantwoording af over het niet realiseren van het streefcijfer. Bovendien neemt de accountant meer niet dan wel de rapportageverplichtingen in acht bij zijn controle. Het aantal bedrijven dat aan alle wettelijke rapportageverplichtingen voldoet is minder dan tien procent.

Voor een substantiële stijging van het aandeel vrouwen in de rvb en rvc is het essentieel dat bedrijven beleid formuleren en maatregelen nemen. Want bedrijven die veel maatregelen nemen blijken een hoger aandeel vrouwen in de rvb en rvc te hebben. Dit komt overeen met de bevindingen uit de monitor Talent naar de Top. Een vergelijking met bedrijven die deelnemen aan het charter Talent naar de top, en die in dat kader commitment tonen ten aanzien van m/v-diversiteit en doelstellingen formuleren en concrete maatregelen nemen om het aandeel vrouwen in hogere posities te vergroten, laat ook zien dat deze bedrijven een hoger percentage vrouwen in de rvb en rvc hebben dan bedrijven die het charter niet hebben ondertekend. Deze resultaten suggereren dat beleid en maatregelen bijdragen aan een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

Daarnaast lijkt ook de omvang van de rvb en rvc verband te houden met het aandeel vrouwen in deze organen. Rvb's en rvc's met meer zetels hebben vaker ook meer vrouwen, hoewel internationaal onderzoek geen consistent beeld geeft over een mogelijk verband tussen omvang en aandeel vrouwen. Tevens speelt de 'proportionaliteit' een rol: rvb's en rvc's met drie of zes zetels blijken vaker een evenwichtige m/v-verdeling te bereiken; bij vier zetels is dit juist minder het geval. Zetels in eenhoofdige rvb's en rvc's worden vrijwel uitsluitend bezet door een man.

De bedrijvenmonitor 2013 heeft blootgelegd dat er bij bedrijven nog veel onduidelijkheden en vragen bestaan over de Wbt. Het gaat dan soms om terminologie die niet begrepen wordt (wat wordt bedoeld met 'bestuur'), om de criteria die bepalen of bedrijven aan de Wbt moeten voldoen (weinig of geen werknemers), of hoe men om moet gaan met de 'stapeling' van vennootschappen. Ook wordt het 30% streefcijfer niet als een minimum geïnterpreteerd, waardoor men van mening is dat het streefcijfer niet gerealiseerd kan worden bij bijvoorbeeld twee of vier zetels. Daarnaast zijn veel bedrijven van mening dat ze feitelijk niet aan de wet kunnen voldoen omdat ze geen invloed kunnen uitoefenen op benoemingen en herbenoemingen.

8 Naar een evenwichtige m/v-samenstelling van de rvb en rvc: 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 geworven 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 afroepen. 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.

Bijlage 1 Samenstelling commissie Monitoring

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.

Samenstelling commissie Monitoring

De voorzitter en de leden van de Commissie zijn op persoonlijke titel benoemd en functioneren zonder last of ruggespraak. Van de commissie Monitoring talent naar de top maken deel uit:



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 buitende Universiteit Utrecht. Won in januari 2013 de UU Publiprijs.

Bijlage 2 Toelichting gehanteerde begrippen

Raad van bestuur (rvb): het bestuur, het hoogste leidinggevende orgaan van de vennootschap.

Raad van commissarissen (rvc): het toezichthoudende orgaan van de vennootschap.

Literatuur

Molen, van der, L. (2014), Glazen bol of spiegel? Onderzoek naar transparantie over duurzaamheid in het jaarverslag. Bachelor Thesis Faculteit Geowetenschappen Universiteit Utrecht

Pouwels, B. en Henderikse, W. (2013). *Het zingt rond. Monitor Talent naar de Top 2012*. Zeist: VanDoorneHuiskes en partners

Pouwels, B. en Henderikse, W. (2014). *Talent telt in de top. Monitor Talent naar de Top 2013*. Zeist: VanDoorneHuiskes en partners.

Randøy, T. (2006). *A Nordic perspective on corporate board diversity*. Kristiansan: Agder University College.

Vinnicombe, S., Sealy, R., Graham, J. en Doldor, E. (2010). *The Female FTSE Board Report 2010*. Cranfield, Bedford: Cranfield University, Cranfield School of Management.

Noten

ⁱ Orbis is een wereldwijde databank met uitgebreide informatie over bedrijven. Orbis gebruikt data van de Kamer van Koophandel die worden verbeterd. De selectiecriteria zijn:

- status: actieve organisaties en organisaties waarvan onbekend is of ze wel of niet actief zijn
- land: Nederland
- rechtsvorm: besloten of naamloze vennootschap
- voldoen aan twee van de drie criteria in het laatst beschikbare jaar:
 - 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

Organisaties waarvan geen recente financiële gegevens beschikbaar zijn, zijn niet in de selectie meegenomen. Publieke organisaties, stichtingen en coöperaties zijn uit de selectie verwijderd.

ⁱⁱ Uit de populatie van 4.947 bedrijven is een aselechte steekproef getrokken van 1.933 bedrijven, aangevuld met 67 beursgenoteerde bedrijven. In de populatie bevinden zich 1,6% beursgenoteerde ondernemingen. Bij een aselechte steekproef van 2000 bedrijven, met een verwachte respons van 30% zou dat betekenen dat er 9 à 10 beursgenoteerde ondernemingen in de responsgroep terecht zouden komen. Dit aantal is te weinig om betrouwbare uitspraken te kunnen doen en beursgenoteerde en niet-beursgenoteerde ondernemingen met elkaar te kunnen vergelijken. Daarom is aselekt een hoger percentage beursgenoteerde ondernemingen geselecteerd uit de populatie. Van de 77 beursgenoteerde ondernemingen uit de populatie zijn er 67 geselecteerd (87%). Bij een responspercentage van 30%, verwachten we dan een responsgroep van 20 beursgenoteerde bedrijven.

ⁱⁱⁱ De omzet van bedrijven is in het databestand in dollars weergegeven. Omrekening naar euro's geeft vertekening omdat de data twee verslagjaren betreffen en rekening moet worden gehouden met koerswisseling. Daarom wordt in de tabel de omzet van bedrijven in de oorspronkelijke waarden weergegeven.

^{iv} Een rvc bestaat altijd uit natuurlijke personen.

^v Een raad van commissarissen is facultatief, tenzij een grote naamloze vennootschap een zogenoemde 'structuurvennootschap' is.

^{vi} Wanneer een bv of nv als bestuurder van een vennootschap is benoemd, geldt het streefcijfer van 30% m/v voor de besturende bv of nv, ongeacht de grootte ervan. Wanneer deze 'moeder' bv of nv op haar beurt weer een bv of nv als bestuurder heeft, geldt het streefcijfer voor deze volgende bestuurslaag. Veel bedrijven zijn hiervan echter niet op de hoogte.

^{vii} Bedrijven die zeggen geen bestuur te hebben betreffen waarschijnlijk zogenoemde 'beheermaatschappijen'.

^{viii} Rvb's en rvc's die volledig uit vrouwen bestaan, zijn allemaal rvb's en rvc's met slechts één natuurlijk persoon. De rvb's en rvc's die volledig uit mannen bestaan, hebben daarentegen ook vaak meerdere zetels.

^{ix} De correlatie (Pearson's r) tussen het aandeel vrouwen in de rvb en het aandeel vrouwen in de rvc is .17 ($p < .000$; $n=412$) in 2013 en .23 ($p < .000$; $n=408$) in 2012. Het betreft hier uiteraard alleen bedrijven die zowel een rvb als rvc hebben die uit één of meer natuurlijke personen bestaan.

^x De correlatie (Pearson's r) tussen het aantal zetels in de rvb en het percentage vrouwen in de rvb is .16 ($p < .000$; $n=675$). De correlatie (Pearson's r) tussen het aantal zetels in de rvc en het percentage vrouwen in de rvc is .26 ($p < .000$; $n=422$).

^{xi} Er is een licht positief verband tussen het aantal maatregelen ten behoeve van de evenwichtige m/v-verdeling in de rvb en het percentage vrouwen in de rvb. Pearson's $r = .10$; $p = .014$.

Er is een positief verband tussen het aantal maatregelen ten behoeve van de evenwichtige m/v-verdeling in de rvc en het percentage vrouwen in de rvc. Pearson's $r = .29$; $p < .000$.

^{xii} De Wbt is per 1 januari 2013 van kracht gegaan. Dat betekent dat de rapportageverplichting geldt voor alle jaarverslagen die op of na die datum zijn opgemaakt. De verplichting geldt dus ook voor jaarverslagen over het boekjaar 2012 die in 2013 zijn gepubliceerd.

^{xiii} Voor de steekproef zijn jaarverslagen verzameld die via het internet beschikbaar werden gesteld – en als zodanig openbaar toegankelijk – in de periode maart t/m mei 2014. Het betreft voornamelijk jaarverslagen van beursgenoteerde ondernemingen.