Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Zonder wet geen voortgang

Babette Pouwels
Marieke van den Brink

Zonder wet geen voortgang

Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Babette Pouwels
Marieke van den Brink

Commissie Monitoring Topvrouwen l Bureau Pouwels
Nijmegen, januari 2021

De Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 is door de Commissie Monitoring Topvrouwen uitgebracht in samenwerking met Bureau Pouwels

© Bureau Pouwels, Nijmegen 2021
Omslag ontwerp: Kukel & Kuijpers, Nijmegen
De analyses van beursgenoteerde bedrijven zijn gebaseerd op de gegevens van de Nederlandse Female Board Index© van prof. dr. M. Lückerath-Rovers, TIAS School for Business and Society/Tilburg University.

Copyright:
Het auteursrecht van dit rapport berust bij Bureau Pouwels. U mag citeren uit dit rapport, mits u de bron vermeldt.

Contact:
Bureau Pouwels
T: 085 876 95 86
E: info@bureaupouwels.nl

Commissie Monitoring Topvrouwen
E: info@monitorwbt.nl

Voorwoord

Op 1 januari 2020 is het wettelijk streefcijfer vervallen. Op dit moment ligt een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer voor een ingroeiquotum en streefcijfers. Eén derde deel van de rvc van beursgenoteerde bedrijven moet bestaan uit mannen en tenminste één derde deel uit vrouwen. Grote vennootschappen moeten zelf passende en ambitieuze streefcijfers vaststellen om de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top en subtop evenwichtiger te maken.

Deze monitor laat zien dat het aandeel vrouwelijke bestuurders en commissarissen groeit, maar te langzaam. Er is een kleine groep 'koplopers' (minder dan 10%) die het streefcijfer heeft bereikt in zowel de rvb als de rvc. Maar een grote groep bedrijven komt niet in beweging en heeft nog steeds geen vrouwen benoemd in de rvb en rvc. Ook het aandeel vrouwen in de kweekvijver – de subtop – stagneert al jaren.

Tegelijkertijd zien we ook positieve ontwikkelingen. De aandacht en het draagvlak voor diversiteit groeit; bij investeerders, aandeelhouders, institutionele beleggers, en breder in de samenleving. Dat momentum moeten we nu gebruiken.

De commissie adviseert de politiek dan ook een voortvarende invoering van het wetsvoorstel 'Ingroeiquotum en streefcijfers'. Ervaringen in het buitenland leren dat quota effectief zijn. Toch zijn alleen quota niet genoeg. Blijven monitoren is belangrijk. En door de aanpak en streefcijfers van bedrijven zichtbaar te maken, houden we bedrijven 'bij de les' en zorgen we dat ook de achterhoede in beweging komt.

Tot slot moeten we bijtijds evalueren of het ingroeiquotum en de streefcijferregeling voldoende effect sorteert, of dat er toch steviger maatregelen nodig zijn om het aandeel vrouwen in de top te laten groeien. In de tussentijd blijven we het belang van meer diversiteit in de top – en in de rest van de organisatie – onverminderd benadrukken!

Caroline Princen

Voorzitter Commissie Monitoring

Inhoud

Summary **7**

1. Inleiding en onderzoekskader **13**
1.1 Inleiding 13
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen 20
1.3 Aanpak van het onderzoek 22

2. Resultaten grote vennootschappen **25**
2.1 Samenstelling van de rvb en rvc 25
2.2 Het streefcijfer van 30% m/v 32
2.3 Nieuwe benoemingen en herbenoemingen 34
2.4 Beleid 37
2.5 Het bestuursverslag 41
2.6 De invloed van stakeholders 45

3. Resultaten top 200 en beursgenoteerde bedrijven **57**
3.1 Top 200: samenstelling van de rvb en rvc 57
3.2 Top 200: het streefcijfer van 30% m/v 59
3.3 Top 200: nieuwe benoemingen en herbenoemingen 60
3.4 Top 200: beleid 62
3.5 Top 200: het bestuursverslag 65
3.6 Top 200: de invloed van stakeholders 68
3.7 Beursgenoteerde bedrijven 69

4. Resultaten (semi)publieke sector **73**
4.1 (Semi)publieke sector: samenstelling van de rvb en rvt 73
4.2 (Semi)publieke sector: 30% m/v 78
4.3 (Semi)publieke sector: nieuwe benoemingen en herbenoemingen 79
4.3 (Semi)publieke sector: beleid 81
4.5 (Semi)publieke sector: de invloed van stakeholders 84

5. Conclusies Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 **91**

6. Conclusies en aanbevelingen van de Commissie Monitoring **97**

Literatuur **105**

Bijlage 1 Verantwoording van het veldwerk **107**
Bijlage 2 Toelichting gehanteerde begrippen **119**
Bijlage 3 Commissie Monitoring Topvrouwen **121**
Bijlage 4 Auteurs **123**
Bijlage 5a Overzicht van de resultaten **125**
Bijlage 5b Nieuwe benoemingen en herbenoemingen bij grote vennootschappen **126**

Noten **129**

Summary

Introduction

This is the sixth and last edition of the Companies Monitor Women at the Top (original title: *Bedrijvenmonitor Topvrouwen*). Since 2013, the Monitoring Committee ('*Commissie Monitoring Topvrouwen*') has been monitoring progress towards the statutory gender diversity target for the representation of women and men in the top of large Dutch companies. Seven years of monitoring now shows that the statutory target has had a positive but limited effect.

The statutory gender diversity target for large companies expired on 1 January 2020. At the time the report of the Companies Monitor 2020 is published, a legislative proposal is presented to the Dutch Second Chamber about the balanced distribution of seats at the top of the business community.

Statutory gender diversity target

The statutory gender diversity target came into force on 1 January 2013 and determined that 'large' companies should strive for a balanced distribution of seats between women and men on their boards. A 'balanced distribution' means that at least 30% of the seats on the management board and supervisory board are held by women and at least 30% of the seats are held by men, insofar the seats are allocated to natural persons.

The legislation applies to large private limited liability companies (bv's) and Dutch private companies (nv's). A company qualifies as 'large' if on two consecutive balance sheet dates at least two of the three following criteria have been met:

- the value of the assets amounts to more than € 20 million.
- the net turnover amounts to more than € 40 million.
- the average number of employees is 250 or more.

Rooted in the Dutch consensus-based culture, the 30% target was of a 'comply or explain' nature. If a company did not comply, it had to explain in its annual report a) why it did not reach a balanced gender representation, b) how it has tried to achieve a balanced gender representation, and c) what it plans to do to achieve the 30% target in the near future.

The balanced distribution had to be taken into account in case of: a) the appointment of executive directors and nomination of executive directors for appointment and, b) drawing up a profile for the size and composition of the supervisory board, drawing up a profile for the non-executive directors as well as the appointment of non-executive directors and recommendation and nomination of non-executive directors for appointment.

The statutory gender diversity target lapsed as of 1 January 2016. On 13 April 2017, the target figure was being reintroduced for the period up to 1 January 2020.

Target figures had too little effect. A proposal for quota

Based on the results of the Companies Monitor, the Monitoring Committee concluded that the statutory gender diversity target has had too little effect. The representation of women on both the management board and supervisory has been rising at a snail's pace. A large group of companies has been lagging behind. Many large companies did not have a single female on their management boards or supervisory boards.

The Dutch government therefore asked the Social and Economic Council of the Netherlands (SER)[1] to advise on which measures could increase gender and cultural diversity in company boards. In September 2019, the Council published its advisory report *Diversity in the boardroom: Time to accelerate* (original title: *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*). In this report, the SER advises the Dutch government, amongst others, to introduce stricter measures to accelerate the pace and improve the representation of women on boards. In February 2020 the Dutch government announced that it would fully implement the measures recommended by SER.

At the time the report of the Companies Monitor 2020 is published, a legislative proposal is presented to the Dutch Second Chamber about the balanced distribution of seats at the top of the business community.

Legislative proposal

Quota for listed companies

The legislative proposal introduces mandatory gender diversity quota for supervisory boards of Dutch listed companies. All Dutch listed companies must have at least 33 percent women and at least 33 percent men on their supervisory boards. If a man is appointed to a vacancy on a supervisory board where less than 33 percent of the seats are occupied by women, the appointment will be declared invalid and the vacancy will remain open (the 'empty seat principle').

5.000 large companies set their own targets

In addition, a broader group of approximately 5.000 'large' companies will have to set 'appropriate and ambitious' targets for the proportion of women and men in their management board, supervisory board and for the higher management levels directly below the management.[2] Companies will also have to draft an action plan, develop diversity policies and take additional measures to increase diversity.

The government has announced to develop similar rules for public and semi-public organisations.

Companies Monitor Women at the top

The Dutch Companies Monitor Women at the top is a wide-ranging representative longitudinal study of large private limited liability companies (bv's) and Dutch private companies (nv's) in the Netherlands. The Monitor is designed to study the effects of the statutory gender diversity target and to examine gender balance on corporate boards. Since 2015, the Monitor expanded to include a sample of large public and semi-public sector organisations. Based on the results of the Companies Monitor, the Monitoring Committee makes recommendations for the Dutch government and the business community. The first edition of the monitor covered the years 2012 and 2013. This is the sixth and last edition of the monitor by the Committee Monitoring; it covers the years 2019 and the first half of 2020. [3]

Population and sample

In 2019, more than 5,600 Dutch companies met the criteria for large companies, 2,000 of which have been approached to participate in the sixth edition of the study. The top 200 largest companies, including all Dutch listed companies, are included as a subsample.[4] Furthermore, almost 800 public and semi-public organisations have been approached to take part in the study. Almost 600 private companies and 500 public sector organisations participated in the sixth edition of the Monitor.[5]

Results Companies Monitor 2020

Based on the results of the Companies Monitor 2020, the following conclusions can be drawn:

Women on boards: progress on gender diversity is limited

The Companies Monitor shows that the representation of women on both the management board and supervisory board of large companies is progressing slowly. On the management board, the average share of women has increased from 7.4% in 2012 to 12.4% in 2019. On the supervisory board, the average share of women has risen from 9.8% to 20.4%.

Majority far behind 30% target

At the time the gender diversity target expired, many large companies were far from reaching the minimum 30% share of each gender on their boards. The number of companies achieving a gender-balanced management board and supervisory board went up from 4.5% in 2012 to 9.6% in 2019. In other words: less than 10% of the companies achieved the target in both boards as required by the statutory gender diversity rule. The number of companies meeting the 30% target in one of the boards is somewhat higher: the number of companies achieving a gender-balanced management board went up from 9.3% in 2012 to 20.6% in 2019. The number of companies meeting the 30% target for the supervisory board increased at a faster pace: from 14.7% in 2012 to 38.2% in 2019.

Large group of companies is lagging behind

A small vanguard of companies is responsible for the increase of women on the management board and supervisory board: each year, less than 10% of the companies account for the increase in the share of women in the management board and supervisory board. The distribution of seats between women and men remained unchanged in 88% of the supervisory boards and in 94% of the management boards in 2019. A large group of companies is still lagging behind: at the end of 2019, 66.8% of the management boards and 43.3% of the supervisory boards don't hold any women.

New appointments

Significant opportunities to achieve gender balance on boards remain untapped. Compared to previous years, the proportion of women in new director appointments has increased in 2019. The proportion of directors who resigned has, however, also risen. In 2014, 18.7% of all new appointed executive directors were women, in 2019 this increased to 25.9%. Because the proportion of women who resigned also increased – from 8.1% in 2014 to 17.4% in 2019 – the total share of women on the management board did not change.

The share of women among new appointed non-executive directors increased significantly in 2019. For the first time since 2013 the proportion of women among new appointments was higher than the 30% target. Of all new appointed non-executive directors in 2019, 37.7% were female. In 2014 this was 19.6%. Of the people who resigned in 2019, 23.1% was female, which has also increased significantly. In 2014, 8.2% of those who resigned were female.

Explain-principle remained a problem

Between 2013 and 2020, reporting on gender balance has been insufficiently in accordance with statutory gender diversity rule. Companies did not provide enough information on deviations of the 30% target and the quality of the information often was not of a satisfactory level. Throughout the years, less than 10% of the companies that did meet the 30% target for the management board, met the reporting requirements for the management board and the supervisory board.

In the management report for the 2019 financial year, only 4% met all reporting requirements from the target figure law for the board of directors and 7% met all reporting obligations for the supervisory board. With these results, we are back at the level of 2012, the year before the law came into effect. It seems that, with the expiration of the statutory gender diversity target rule, some of the large companies decided to no longer account in the management report for not achieving the statutory target figure in the board of directors.

Top 200

The top 200 companies are leading the charge towards a gender balance in the supervisory board. Shares of women in the supervisory board are higher and the trend accelerates at a faster rate, especially since 2019. From 2012 to 2019, the share of women in the supervisory board increased from 16.1% to 30.0%. In 2019, the 53.5% of the top 200 companies achieved the 30% target in the supervisory board, compared to 13.4% in 2012.

Regarding the composition of the management board, until 2018 top 200 companies were similar to the overall group of large companies in the Netherlands. From 2019 onward, however, the management boards of the top 200 made more progress. The percentage of women on the management board rose from 7.3% in 2012 to 16.6% in 2019. 31.3% achieved the 30% target in their management board, compared to 5.9% in 2012.
Almost a quarter (23.0%) of the companies complied to the 30% target for both boards as required by law.
There are major differences between top 200 companies, though. 57.8% of the top 200 companies still have no female executive directors and 9.9% have no female non-executive directors. 76% do not explain this sufficiently.

No progress of gender equality in senior management positions

The share of women in senior management remained stable over the years and did not increase. The share of women in senior management fluctuates around 20% (19.8% in 2019). For top 200 companies, the share of women in senior management is slightly larger and fluctuates around 25% (23.1% in 2019).

Stakeholder pressure

Stakeholders, such as non-executive directors, shareholders and institutional investors, can influence companies to increase board room diversity, e.g., through stakeholder engagement with the board, initiating stakeholder dialogues, or by asking questions at annual shareholders meetings. Stakeholder pressures on board diversity are effective, but 'sponsors' are needed to continuously keep the topic on the agenda.

Compared to previous years, the 30% target has motivated more stakeholders to discuss board composition with the management board in 2019.

Boardroom diversity is becoming an important issue for *shareholders and institutional investors*. For example, according to the institutional investors lobby group Eumedion appointing women is a key issue and has sent out a letter to listed companies in which they invest with a plea for more women on boards. The Companies Monitor shows, however, that shareholders and institutional investors almost never discussed the topic with the board and they rarely asked questions about the gender

balance in the board on annual shareholders meetings in 2019. But when they did, it was effective and clearly encouraged companies to act.

Almost a quarter of the *Works Councils* discussed the 30% target in 2019. Works Councils mostly gave advice on the profile for the supervisory board or on diversity policies within the company in general. Candidates recommended by the Works Council to be nominated as supervisory directors are often women. More than half of all employee directors in the supervisory board were women. As a result, companies in which employee directors have been appointed on the supervisory board more often achieved gender balanced supervisory boards in 2019 than companies without employee directors.

Public and semi-public sector organisations

Public and semi-public sector organisations have higher shares of women on boards and progress accelerates at a faster rate. At the end of 2019, the share of women on the management board was 37.4% on average. The share of women on supervisory boards was 39.9% on average. Public and semi-public sector organisations are more likely to appoint a woman when there are vacancies than large companies. Of all new appointments to boards, 43.7% were women, of all new appointments to supervisory boards, 42.4% were women. That is comparable to previous years. The share of women in senior management was 48.3%.

There were major differences between public and semi-public sector organisations, though. 43.1% still had no female executive directors in 2019. Almost a third (31.8%) had reached a balanced gender composition on the management board at the end of 2019 and more than three quarters (76.4%) achieved a balanced supervisory board. 24.6% of the public and semi-public sector organisations achieved a balanced gender distribution in both organs.

1. Inleiding en onderzoekskader

1.1 Inleiding

Op 1 januari 2020 is het wettelijk streefcijfer vervallen. Het wettelijk streefcijfer regelde dat het bestuur (verder 'rvb' genoemd) en de raden van commissarissen (rvc) van grote vennootschappen vanaf 1 januari 2013 uit minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen moesten bestaan. Wanneer bedrijven daar niet in slaagden, moesten zij daarover uitleg geven in het bestuursverslag (*pas-toe-of-leg-uit*). De Commissie Monitoring Topvrouwen (verder de 'Commissie Monitoring') heeft sinds de inwerkingtreding van het wettelijk streefcijfer in 2013 jaarlijks de ontwikkelingen bij bedrijven gemonitord. Vanaf de Bedrijvenmonitor 2015 kwamen daar grote organisaties in de publieke- en semipublieke sector bij.

Op basis van de resultaten van de Bedrijvenmonitor constateerde de commissie meermaals dat het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven te langzaam steeg om de streefcijfers binnen afzienbare termijn te halen, ondanks alle maatregelen, maatschappelijke aandacht en inspanningen van de politiek en het bedrijfsleven. De streefcijferwet werd onvoldoende nageleefd en een omvangrijke groep bedrijven bleek niet in beweging te komen. Tegelijkertijd werd duidelijk dat bedrijven die waarde hechten aan diversiteit en er aandacht aan schenken, in korte tijd wél grote stappen konden maken. Maar die groep bleef veel te klein.

Dat leidde ertoe dat de commissie in september 2019 concludeerde dat de streefcijferregeling te vrijblijvend was en dat een afdwingbaar quotum zou moeten worden ingesteld. In 2019 publiceerde ook de Sociaal-Economische Raad (SER) zijn advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*. De SER adviseerde het kabinet eveneens om stevige maatregelen te nemen om het tempo te versnellen. De SER pleitte onder meer voor een ingroeiquotum van minimaal 30% m/v voor de rvc van beursgenoteerde bedrijven en voor passende en ambitieuze streefcijfers voor de rvb, rvc en subtop van alle grote vennootschappen. Op 7 februari 2020 liet het kabinet weten de maatregelen uit het SER-advies, dat naast m/v-diversiteit ook over culturele diversiteit gaat en dat naast de top ook over de subtop en organisatie gaat, integraal over te nemen.

Op het moment dat de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 verschijnt, geld geen wettelijke regeling meer. Een wetsvoorstel voor een nieuwe wettelijke regeling om meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven te krijgen ligt momenteel bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel, dat voortvloeit uit het SER-advies, ziet toe op een diversiteitsquotum voor de rvc van beursgenoteerde bedrijven en passende en ambitieuze streefcijfers voor de rvb, rvc en subtop van alle grote vennootschappen. De trage voortgang, het SER-advies en het 'juridisch vacuüm' van dit moment maken duidelijk dat het van groot belang is vinger aan de pols te houden en de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven nauwgezet te blijven volgen.

Voor u ligt het rapport van de zesde en laatste Bedrijvenmonitor Topvrouwen van de Commissie Monitoring. De monitor reflecteert op zeven jaar monitoren van het wettelijk streefcijfer, geeft een langjarig beeld van de ontwikkelingen en kijkt vooruit in aanloop naar de nieuwe wet voor meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven.

De Nederlandse beleidscontext

Het bevorderen m/v-diversiteit in de top van bedrijven en organisaties is al jaren een van de speerpunten van het Nederlandse emancipatiebeleid.[i] Diversiteit in de top is belangrijk vanuit economisch perspectief. Verschillende studies hebben laten zien dat diversiteit in de top kan leiden tot betere leiden tot besluiten en betere bedrijfsresultaten van bedrijven (zie o.a. McKinsey, 2018) en de economie is erbij gebaat als de capaciteiten en talenten van vrouwen worden benut en geen potentieel onnodig verloren gaat. Daarnaast is diversiteit in de top sociaal rechtvaardig. Ondanks dat vrouwen gemiddeld een hoger opleidingsniveau hebben dan mannen, blijft hun positie op de arbeidsmarkt en in de top en subtop van bedrijven achter. Dat wijst op ongelijke kansen voor vrouwen en mannen bij de instroom en de doorstroom naar de top en het betekent dat veel talent onbenut blijft.

Het Nederlandse beleid gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid van bedrijven, werkgevers en werknemers. Uitgangspunt is zelfregulering door bedrijven, waarbij bedrijven zelf verantwoordelijkheid nemen voor het realiseren van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in bestuursfuncties (Remery, 2014).

Om een betere balans tussen mannen en vrouwen in de top te realiseren, worden verschillende maatregelen ingezet. Voor grote ondernemingen gold tussen 2013 en 2020 een wettelijk streefcijfer (zie kader 1).[ii] Deze streefcijferregeling bepaalde dat de zetels in het bestuur (in dit rapport verder ‘rvb’ genoemd) en de raad van commissarissen (rvc) van grote vennootschappen voortaan bezet moesten worden door ten minste 30% vrouwen en ten minste 30% mannen. Naleving werd nagestreefd vanuit een 'pas toe of leg uit'-principe. Op basis van een horizonbepaling kwam het wettelijk streefcijfer op 1 januari 2020 te vervallen.

Naast de streefcijferregeling werden de afgelopen jaren verschillende instrumenten ingezet om m/v-diversiteit in de top van het bedrijfsleven te stimuleren, zoals het beleidsprogramma ‘Vrouwen naar de top’, de extra beleidsimpuls voor de top 200 grootste bedrijven en de database Topvrouwen met hooggekwalificeerde, *board ready* vrouwen. Daarnaast bestaan het charter Diversiteit en het charter Talent naar de Top, waarmee werkgevers zich vrijwillig kunnen committeren aan het realiseren van meer diversiteit in de top. Ten slotte zijn er codes, zoals de Corporate Governance Code (CGC) voor beursgenoteerde ondernemingen en de executive search code voor werving- en selectiebureaus.

[i] Kamerstukken II 2017/18, 30420, nr. 270; Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016, dd 10 mei 2013; Bijlage bij Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013-2016).

[ii] Artikel 2: 166 en 2:272 BW. De voorschriften over het wettelijk streefcijfer zijn opgenomen in de Wet bestuur en toezicht (wet van 6 juni 2011 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van de regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen, Stb. 2011, 275).

Kader 1 Het wettelijk streefcijfer

Het wettelijk streefcijfer

Tussen 2013 en 2020 gold een wettelijke streefcijferregeling voor de 'grote' besloten en naamloze vennootschappen. Deze wet regelde dat grote vennootschappen vanaf 1 januari 2013 bij benoemingen, voordrachten en het opstellen van profielschetsen moesten streven naar een evenwichtige verdeling van de zetels tussen vrouwen en mannen in het bestuur en de raad van commissarissen (rvc) (artikelen 166 en 276 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek).

Evenwichtige verdeling van zetels over mannen en vrouwen

Een evenwichtige verdeling houdt in dat zowel de zetels in het bestuur als de zetels in de rvc voor ten minste 30% worden bezet door vrouwen en voor ten minste 30% worden bezet door mannen. Uiteraard geldt dit voor zover deze zetels worden verdeeld over natuurlijke personen.

De evenwichtige verdeling diende in acht te worden genomen bij de benoeming van bestuurders en de voordracht van bestuurders voor benoeming en bij het opstellen van een profielschets voor de omvang en samenstelling van de raad van commissarissen en bij het voordragen en het benoemen van commissarissen.

Voor welke ondernemingen?

De streefcijferregeling gold 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 ten minste twee van de volgende drie criteria:

- de waarde van de activa bedraagt meer dan € 20 miljoen;
- de netto-omzet is meer dan € 40 miljoen;
- het gemiddeld aantal werknemers is 250 of meer.

Wanneer een bv of nv bestuurder was van een bv of nv die ook een grote rechtspersoon was, gold de regeling ook voor de besturende bv/nv en voor de bv of nv die vervolgens weer optreedt als bestuurder van deze bv of nv.

Toelichten in het bestuursverslag

Wanneer de zetels niet evenwichtig verdeeld waren, moest de vennootschap daarover verantwoording afleggen in het bestuursverslag (artikel 391 lid 7 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) en uitleggen:

- waarom de zetels niet evenwichtig waren verdeeld;
- wat de vennootschap had gedaan om tot een evenwichtige verdeling te komen;
- hoe de vennootschap in de toekomst een evenwichtige verdeling beoogde te realiseren.

Een onevenwichtige m/v-samenstelling van de rvb en/of rvc zonder uitleg betekende niet-naleving van de streefcijferwet. Wanneer de vennootschap niet langer voldeed aan de criteria van 'groot', was uitleg nog wel gewenst in het eerstvolgende bestuursverslag.[6]

Het SER-advies 'Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling'
In juni 208 heeft het kabinet - naar aanleiding van de achterblijvende ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top – de Sociaal-Economische Raad (SER) gevraagd advies uit te brengen over wat Nederland kan doen om meer (m/v-)diversiteit te bereiken in de top van het bedrijfsleven.[iii] Op 20 september 2019 publiceerde de SER het advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling,* waarin de SER het kabinet adviseert om stevige maatregelen te nemen om het tempo te versnellen en de doorstroom van vrouwen naar de top te bevorderen.[iv] In de periode daarna volgde uitvoerig debat in de Tweede Kamer, dat ertoe leidde dat meerdere moties werden aangenomen waarin het kabinet wordt verzocht de maatregelen uit het SER-advies over te nemen. Het kabinet voelt de noodzaak om het aandeel vrouwen in de top te vergroten en op 7 februari 2020 stemde de ministerraad in met een voorstel van de minister van OCW, de minister van SZW en de minister voor Rechtsbescherming om het advies van de SER integraal over te nemen.[v] Op het moment van verschijnen van de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 ligt een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer dat m/v-diversiteit in de top van het bedrijfsleven moet vergroten (zie kader 2).

De Nederlandse streefcijferregeling in vogelvlucht

2009: De Kamerleden Kalma (PvdA), Vroonhoven-Kok (CDA) en Weekers (VVD) dienen een amendement in voor het opnemen van een tijdelijke streefcijferregeling van 30% m/v in de Wet bestuur en toezicht (Wbt). De reden is dat het aandeel vrouwen in de top in Nederland in vergelijking met andere landen in Europa laag is en dat het aandeel naar verwachting niet vanzelf zal toenemen.[vi] Bij gevolg van dit amendement wordt de streefcijferregeling in de Wet opgenomen.

2011: De Wet bestuur en toezicht wordt aangenomen in de Eerste Kamer.

2013: Op 1 januari 2013 treedt de Wbt in werking en op grond van de Wbt ook het wettelijk streefcijfer voor een evenwichtige verdeling van de zetels tussen vrouwen en mannen in het bestuur en de rvc van grote vennootschappen. Vanaf die datum moet grote vennootschappen streven naar ten minste 30% m/v in de rvb en rvc.[7]

2015: Uit de jaarlijkse analyses van de Bedrijvenmonitor blijkt dat het aandeel vrouwen in de rvb en rvc van grote vennootschappen weliswaar stijgt, maar dat de voortgang beperkt is en het tempo traag. Om bedrijven meer tijd te geven, kondigt de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op 16 november 2015 het voornemen tot verlenging van het streefcijfer aan.[vii] De minister doet een beroep op de bereidheid van bedrijven hierover verantwoording af te leggen.

2016: Op grond van een horizonbepaling vervalt de streefcijferregeling van rechtswege op 1 januari 2016.

2017: Op 13 april 2017 wordt de streefcijferbepaling opnieuw ingevoerd, ditmaal met einddatum 1 januari 2020 (artikelen 2:166, 2:276 en 2:391 BW).[8]

[iii] Adviesaanvraag Diversiteit in de top, dd 29 juni 2018
[iv] SER (2019). Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling – Deel I Advies; SER (2019). Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling – Deel II Analyse.
[v] Kamerstuk 29 544, nr. 999. Kamerbrief met kabinetsreactie op het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' (7 februari 2020).
[vi] Kamerstukken 2009/2010 31763, nr. 8.
[vii] Kamerstukken II 2015/16, 30 420, nr. 227

2018: Het kabinet vraagt de SER advies uit te brengen over wat Nederland kan doen om meer (m/v-)diversiteit te bereiken in de top van het bedrijfsleven.

2019: Op 20 september publiceert de SER het advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling.*

2020: Op grond van een horizonbepaling komt het wettelijk streefcijfer op 1 januari 2020 te vervallen. Op 7 februari 2020 stemt de ministerraad in met een voorstel van de minister van OCW, de minister van SZW en de minister voor Rechtsbescherming om het advies van de SER integraal over te nemen.

2021: Een wetsvoorstel voor een ingroeiquotum van 33% m/v voor de rvc van beursgenoteerde bedrijven, een streefcijferregeling voor de rvb, rvc en subtop van alle grote vennootschappen en een transparantieverplichting voor grote vennootschappen ligt bij de Tweede Kamer. Wanneer het wetsvoorstel wordt aangenomen door de Tweede Kamer en daarna door de Eerste Kamer, wordt beoogd dat de wet in 2021 inwerking treedt.

Kader 2 – Nieuwe maatregelen voor een evenwichtige man/vrouwverhouding in de top van het bedrijfsleven

Nieuwe maatregelen voor een evenwichtige man/vrouwverhouding in de top van het bedrijfsleven

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de minister voor Rechtsbescherming hebben op 7 februari 2020 laten weten dat dat er een nieuwe wettelijke regeling komt. Op dit moment ligt een wetsvoorstel 'Evenwichtige verdeling van de zetels over vrouwen en mannen' bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel berust op twee pijlers. Voor beursvennootschappen zal een ingroeiquotum gaan gelden van ten minste 33% m/v voor de rvc. Een nieuwe benoeming die niet bijdraagt aan het halen van de 33% is nietig. Daarnaast gaat voor alle 'grote' vennootschappen een verplichting gelden om passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor de rvb, rvc en de hogere managementlagen (subtop). Zij moeten een plan van aanpak te maken waarin staat hoe ze de streefcijfers willen gaan realiseren.[viii] Het wetsvoorstel volgt op het advies van de SER 'Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling' van 20 september 2019.

Ondersteunende infrastructuur SER

Volgens het wetsvoorstel rapporteren de bedrijven jaarlijks aan de SER over het proces, de inzet en de resultaten en wordt op initiatief van de SER een infrastructuur ontwikkeld die grote vennootschappen helpt bij de uitvoering van deze verplichting en het realiseren van m/v-diversiteit in de top en subtop. De SER-infrastructuur fungeert tevens als monitoringsysteem en maakt de voortgang en aanpak van bedrijven zichtbaar voor stakeholders en andere bedrijven, zodat bedrijven zich kunnen spiegelen aan anderen.

Eigenaarschap

Met het wetsvoorstel wordt een activerende en effectieve aanpak beoogt, die rekening houdt met de verschillen tussen bedrijven en die de betrokkenheid van de bedrijven en het 'eigenaarschap' om diversiteit te bevorderen en een inclusieve cultuur te realiseren, versterkt. [ix] Het uitgangspunt is dat het brede karakter van de oude streefcijferregeling behouden blijft en dat grote vennootschappen zelf actief aan de slag moeten met het realiseren van een effectief diversiteits- en inclusiebeleid. Tegelijkertijd beoogt het wetsvoorstel te zorgen voor versnelling door het ingroeiquotum en door verbreding van de streefcijferregeling naar de subtop.[x]

Horizonbepaling

Het wetsvoorstel kent een horizonbepaling: acht jaar na inwerkingtreding vervallen het ingroeiquotum en de streefcijferregeling. Na vijf jaar wordt de beoogde wet geëvalueerd.

De (semi)publieke sector

Ook voor de (semi)publieke sector vindt het kabinet het van belang dat de top divers is. Daarom is het kabinet voornemens om voor die sector eveneens met een regeling te komen voor een evenwichtige man/vrouw-verhouding in besturen, toezichthoudende organen en hogere managementlagen.[xi]

[viii] Kamerstukken II 2020/21, 35628 nr. 2. Wetsvoorstel inzake evenwichtige man/vrouw-verhouding in de top van het bedrijfsleven.
[ix] Kamerstukken II 2020/21, 35628 nr. 3. Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel, paragraaf 1.
[x] Kamerstukken II 2020/21, 35628 nr. 3. Memorie van toelichting bij het wetsvoorstel, paragraaf 3.
[xi] Kamerstuk 29 544, nr. 999. Kamerbrief met kabinetsreactie op het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' (7 februari 2020).

Internationale context

In veel Europese landen nam het percentage vrouwen in de top de afgelopen jaren toe. De grootste veranderingen vonden plaats in landen die inmiddels wettelijke regelingen met sancties hebben ingevoerd, zoals Frankrijk, IJsland, Italië, Noorwegen, België en Duitsland of in landen waar gendergelijkheid in de top van bedrijven het onderwerp is geweest van een intensief publiek debat en campagne is gevoerd om bedrijven te stimuleren tot het nemen van maatregelen, zoals in het Verenigd Koninkrijk (Europese Commissie, 2016).

In relatief korte tijd hebben de quota in deze landen geleid tot de gewenste verhoging van het aandeel vrouwen in de top. Streefcijfers bleken minder effectief wanneer ze niet gemonitord werden en als geen sancties volgden wanneer ze niet gehaald werden. De veranderingen zijn het meest zichtbaar bij niet-uitvoerende bestuurders (rvc).

Duitsland

Duitsland kent sinds 2016 een quotum- en streefcijferregeling voor grote bedrijven. Net als het Nederlandse wetsvoorstel voorstelt, geldt in Duitsland een bindend quotum voor de rvc van circa 100 beursgenoteerde bedrijven[9] en gelden daarnaast zelf-geformuleerde streefcijfers voor het bestuur, de rvc en de hoogste managementlagen van circa 3.500 grote bedrijven.[10] Uit de evaluatie van de Duitse quotum- en streefcijferwet in 2020 (Ebert et al., 2020; Kienbaum, 2020) blijkt dat het bindend quotum heeft gewerkt en geleid heeft tot een (versnelde) toename van het aandeel vrouwen in de rvc tot voorbij de 30%. Bij bedrijven die zelf streefcijfers moesten formuleren voor de rvc, was de voortgang minder groot. Voor de raden van bestuur, waarvoor alle grote bedrijven zelf streefcijfers moeten formuleren, was het effect gering.

Naar aanleiding van de evaluatie heeft Duitsland in januari 2020 een wetsvoorstel goedgekeurd voor een quotum voor vrouwen in het bestuur van beursgenoteerde bedrijven. In besturen van beursgenoteerde vennootschappen die uit meer dan drie leden bestaan moet voortaan ten minste één zetel door een vrouw worden bezet. Voor bedrijven met een meerderheidsbelang van de overheid zijn de regels strenger: in directies met twee leden, moet minstens één vrouw zitten.

Een quotum is effectief…

Een keerzijde van harde quota kan zijn dat bedrijven hun inspanningen om meer vrouwen te benoemen uitsluitend richten op het orgaan waarvoor het quotum geldt en hun inspanningen staken zodra het quotum behaald is (SER, 2019). De evaluatie van de Duitse quotumwet laat zien dat dit effect optrad bij Duitse bedrijven die onder de quotumwet vielen (Ebert et al., 2020; Kienbaum, 2002). Veel bedrijven bleken niet meer te doen dan de minimale inspanningen die nodig was om het quotum voor de rvc te behalen. Zodra het quotum in de rvc was behaald, verminderen zij hun inspanningen of stopten zij geheel met het rekruteren van vrouwen voor topfuncties in het algemeen. Het aandeel vrouwen in de rvc bleef daardoor steken op een derde en groeide niet verder door naar – bijvoorbeeld – een 50-50-verdeling. Daarnaast bleken bedrijven voor de rvb, waarvoor zij zelf streefcijfers moesten formuleren, lage doelen te stellen en spanden zij zich maar beperkt in voor meer m/v-diversiteit in de rvb. Een derde stelde ondanks de wettelijke verplichting geen streefcijfer op voor de rvb en ruim een kwart formuleerde een streefcijfer van 0%. Streefcijfers van 30% m/v of meer kwamen nauwelijks voor. Het aandeel vrouwen in de rvb groeide dan ook maar mondjesmaat: van gemiddeld 7,6% in 2015 naar gemiddeld 10% in 2019 (Ebert et al., 2020; Kienbaum, 2020).

…Maar quota alleen zijn niet voldoende

Quota alleen zijn dus niet voldoende om genderdiversiteit in de top en binnen bedrijven duurzaam te vergroten en te verankeren. Quota kunnen niet alle barrières wegnemen die vrouwen tegenkomen op weg naar de top en quota dragen ook niet automatisch bij aan een inclusieve organisatiecultuur. Diversiteit in de top leidt bovendien niet zonder meer tot diversiteit in de subtop en de rest van de organisatie. Daar is meer voor nodig (Pouwels, Leenders en Van den Brink, 2019). Bovendien kunnen tot één specifieke groep beperkte quota, zoals de ervaringen in Duitsland duidelijk maakten, ook onbedoelde (negatieve) neveneffecten hebben.

Het Nederlandse wetsvoorstel biedt een aantal handvatten om hiermee om te gaan. Kenmerkend voor het Nederlandse wetsvoorstel is dat een activerende en effectieve aanpak wordt beoogd, die de betrokkenheid van de bedrijven en het 'eigenaarschap' om diversiteit te bevorderen en een inclusieve cultuur te realiseren, moet versterken en die rekening houdt met de verschillen tussen bedrijven. Anders dan in Duitsland, voorziet het Nederlandse wetsvoorstel daarom in een ondersteunende infrastructuur voor bedrijven. De SER krijgt de taak bedrijven te ondersteunen en te helpen bij het uitvoeren van de wettelijke verplichting. Ook is in het Nederlandse wetsvoorstel een belangrijke rol weggelegd voor monitoring en het transparant maken van streefcijfers, de aanpak en de resultaten van bedrijven. Op die manier kunnen bedrijven zich spiegelen aan anderen en kan de voortgang adequaat gevolgd worden.

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Sinds het wettelijk streefcijfer in werking trad worden de effecten van het wettelijk streefcijfer in Nederland jaarlijks gemonitord in de Bedrijvenmonitor Topvrouwen. De eerste editie van de Bedrijvenmonitor werd gehouden in het voorjaar van 2014 en ging over de situatie in de boekjaren 2012 en 2013. Sindsdien zijn de volgende Bedrijvenmonitoren Topvrouwen verschenen:

Editie	Publicatie-datum	Onderzoeksperiode	Onderzoeksgroep	Titel
1	2014	2012 en 2013	grote vennootschappen	Bedrijvenmonitor 2013: Waar een wil is, is een weg.
2	2015	2014	grote vennootschappen, top 200	Bedrijvenmonitor 2012-2015: Topvrouwen in de wachtkamer.
3	2016	2015 en eerste helft 2016	grote vennootschappen, top 200, (semi)publieke sector	Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2016: "Waiting on the world to change".
4	2017	2016 en eerste helft 2017	grote vennootschappen, top 200, (semi)publieke sector	Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2017: Een beetje beter, maar nog lang niet voldoende.
5	2019	2017 en 2018	grote vennootschappen, top 200	Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2019: Streefcijfers te vrijblijvend; tijd voor een quotum

Deze Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 is de zesde editie van de Bedrijvenmonitor en gaat over het boekjaar 2019 en de eerste helft van 2020.

Doelstelling

Gezien de trage voortgang tot nu toe, de grote groep achterblijvers die niet in beweging is gekomen én het feit dat er op dit moment niet moment geen wettelijk streefcijfer meer geldt, is het van groot

belang de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven nauwgezet te blijven volgen. Op die manier kan vinger aan de pols gehouden worden.

Doel van de Bedrijvenmonitor 2020 is inzicht te geven in de voortgang van het aandeel vrouwen in de rvb en rvc van grote vennootschappen, evenals van grote organisaties uit de (semi)publieke sector. De monitor moet inzicht geven in welk aandeel van de bedrijven waarvoor in 2019 het wettelijk streefcijfer gold daadwerkelijk aan de gestelde normen voldoet en voortgang boekt en welke ontwikkelingen de (semi)publieke sector laat zien. Aanvullend moet de monitor aandacht besteden aan het *beleid* van bedrijven en organisaties uit de (semi)publieke sector om het aandeel vrouwen in de top en subtop te vergroten. Ook geeft de Bedrijvenmonitor 2020 een eerste inzicht in hoe bedrijven zijn omgegaan met het feit dat het wettelijk streefcijfer op 1 januari 2020 kwam te vervallen en het wetsvoorstel voor de nieuwe wettelijke regeling.

Probleemstelling

De probleemstelling van het onderzoek valt in de volgende centrale vragen uiteen:

1. Hoever zijn grote vennootschappen en grote organisaties uit de (semi)publieke sector gevorderd met het realiseren van een evenwichtige (30%-) verdeling van de zetels in de rvb en rvc/rvt over mannen en vrouwen?
2. Hoe gaan zij om met het verdelen van zetels over mannen en vrouwen in de rvb en rvc/rvt, zoals het wettelijk streefcijfer dat tot 1 januari 2020 van kracht was dat heeft beoogd?
3. Wat draagt bij aan het realiseren van een evenwichtige verdeling van de zetels in de rvb en rvc/rvt over mannen en vrouwen?

De rapportage betreft grote vennootschappen die in 2019 aan het wettelijk streefcijfer moesten voldoen. Binnen deze groep onderscheiden we de top 200 grootste bedrijven, zoals eerder in de Bedrijvenmonitor gedefinieerd (Pouwels en Henderikse, 2015) en de beursgenoteerde bedrijven, waarvoor de SER een wettelijk bindend ingroeiquotum heeft geadviseerd voor de rvc (SER, 2019a). Daarnaast gaat de rapportage over grote organisaties in de (semi)publieke sector. De Bedrijvenmonitor 2020 vergelijkt de situatie eind 2019 en halverwege 2020 met de situatie in de voorafgaande jaren, zoals beschreven in eerdere edities van de Bedrijvenmonitor.

De probleemstelling mondt uit in de volgende onderzoeksvragen:

1. Hoe heeft het aandeel vrouwen en mannen in de rvb en rvc van grote vennootschappen (en afzonderlijk toegelicht de top 200 en de beursgenoteerde bedrijven) waarop het streefcijfers uit de Wet bestuur en toezicht van toepassing was, zich ontwikkeld? Welk aandeel vrouwen is bereikt eind 2019 en medio 2020 met het ingroeiquotum op komst? Bij welk aandeel bedrijven zit de voortgang? Bij welk aandeel is geen voorgang?
2. Welk aandeel bedrijven heeft het streefcijfer van 30% vrouwen en 30% mannen in bestuursfuncties en toezichthoudende functies eind 2019 en medio 2020 gerealiseerd?
3. Welke bedrijven realiseren een vergelijkbare m/v-verhouding in de twee senior-managementlagen onder de top en in de rest van het bedrijf? Welk beleid gericht op de twee seniormanagementlagen onder de top is succesvol om doorstroom naar de top te stimuleren?
4. Welke inspanningen hebben bedrijven verricht om tot een evenredige verdeling van de zetels te komen? En welke acties nemen zij zich voor om in de toekomt een evenredige verdeling van de zetels te komen?

5. Op welke manier rapporteren bedrijven in hun bestuursverslag over m/v-diversiteit in de top, de maatregelen die zij hebben genomen om de zetels evenwichtig te verdelen en hun plannen om in de toekomst diversiteit in de top te realiseren of te behouden?
6. Welke rol hebben rvc, AVA, vertegenwoordigers van aandeelhouders en beleggers en de ondernemingsraad gespeeld ten aanzien van m/v-diversiteit in deze bedrijven?
7. Hoe is de situatie in de (semi)publieke sector?

1.3 Aanpak van het onderzoek

De Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 bestaat uit twee deelonderzoeken:

1. Een veldonderzoek onder de grote vennootschappen in Nederland die in 2019 aan het wettelijk streefcijfer moesten voldoen, inclusief de top 200 en beursgenoteerde bedrijven.
2. Een veldonderzoek onder grote organisaties uit de (semi)publieke sector.

Deel 1 – Veldonderzoek onder grote vennootschappen

Het veldonderzoek onder grote vennootschappen heeft tot doel inzicht te bieden in de voortgang van de evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in de rvb en rvc van grote vennootschappen. Dit doen we door een nieuwe meting van de jaarlijkse monitor onder grote vennootschappen die aan de streefcijferregeling moesten voldoen, inclusief de top 200. Met het oog op de vergelijkbaarheid met voorgaande jaren is dezelfde onderzoeksopzet gehanteerd als in voorgaande jaren, namelijk een online survey.

De monitor 2020 geeft een overzicht van de ontwikkeling van het aandeel vrouwen en mannen in de rvb en rvc van grote vennootschappen eind 2019 en medio 2020. (*vraag 1*) Ook laat de monitor zien hoeveel grote vennootschappen minimaal 30% m/v hebben bereikt eind 2019 en medio 2020 (*vraag 3*). Daarnaast beschrijft de monitor welke bedrijven een evenwichtige m/v-verhouding hebben weten te realiseren in de twee seniormanagementlagen onder de top (*vraag 2*) en welk beleid van bedrijven succesvol is om doorstroom van vrouwen naar de top te bevorderen (*eveneens vraag 2*).

Stakeholders, zoals toezichthouders, aandeelhouders en beleggers kunnen invloed uitoefenen op het thema m/v-diversiteit in de top. De monitor rapporteert over de rol van rvc, AVA, vertegenwoordigers van beleggers en aandeelhouders en de ondernemingsraad (*vraag 4*).

Gekoppeld aan de gegevens van de eerdere edities van de monitor, brengt de nieuwe monitor de ontwikkelingen tussen 2012 en 2020 in kaart. Hiermee ontstaat een beeld van de ontwikkelingen van het aandeel vrouwen in de top op drie momenten: vlak voor de streefcijferregeling in werking trad (2012), de periode dat de streefcijferregeling van kracht was (2013 tot en met 2019) en – hoewel dit slechts een zeer korte periode betreft – de tijd ná het wettelijk streefcijfer met een quotum op komst voor beursgenoteerde bedrijven en een zelf vast te stellen streefcijfer en transparantieplicht voor de brede groep grote vennootschappen.

De top 200

De top 200 wordt als aparte groep binnen de Bedrijvenmonitor gevolgd. Het doel van de monitor voor de top 200 is inzicht te krijgen in de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de rvb, rvc en subtop bij de top 200 en te onderzoeken in hoeverre deze ontwikkelingen verschillen van die bij brede groep grote vennootschappen. De top 200 neemt deel aan het survey voor de grote

vennootschappen. Net als voor de totale groep grote vennootschappen, worden ook voor de top 200 de gegevens uit de nieuwe monitor aan de vorige edities van de Bedrijvenmonitor gekoppeld, zodat een beeld ontstaat van de ontwikkelingen binnen de top 200.

Beursgenoteerde bedrijven: Female Board Index©

Met het voornemen van het kabinet om een ingroeiquotum in te voeren van minimaal 30% voor de rvc van Nederlandse beursgenoteerde bedrijven, is het relevant de feitelijke situatie bij de beursgenoteerde bedrijven in 2019 en 2020 afzonderlijk te beschrijven. De situatie bij de grote vennootschappen zal worden vergeleken met de situatie bij beursgenoteerde bedrijven. Daarvoor maken we gebruik van de Nederlandse Female Board Index© (FBI). De FBI geeft sinds 2007 jaarlijks een overzicht van vrouwelijke bestuurders en commissarissen bij alle Nederlandse nv's die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam. De FBI is een onderzoek van prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers van TIAS School for Business and Society/Tilburg University (Lückerath-Rovers, 2020).

Deel 2 – Veldonderzoek onder grote organisaties uit de (semi)publieke sector

Grote organisaties uit de (semi)publieke sector worden sinds 2015 door de Bedrijvenmonitor gemonitord.[11] Nu de SER voor de (semi)publieke sector een vergelijkbare aanpak heeft geadviseerd als voor grote vennootschappen en het kabinet voornemens is met een regeling voor de (semi)publieke sector te koen, wordt monitoring van de m/v-verdeling in de top en subtop van grote organisaties in de (semi)publieke sector eens te meer van belang. Het doel van de monitor voor organisaties uit de (semi)publieke sector is vergelijkbaar met het doel van de monitor voor grote vennootschappen: inzicht bieden in de voortgang van het aandeel vrouwen en mannen in bestuurlijke en toezichthoudende functies. De opzet en aanpak van de monitor in de (semi)publieke sector is dan ook vergelijkbaar met die van de monitor onder grote vennootschappen. De gegevens worden ook voor deze groep via een online survey verzameld. De monitor geeft een overzicht van de ontwikkeling van het aandeel vrouwen en mannen in het bestuur en toezicht eind 2019 en in de eerste helft van 2020 en laat zien in hoeverre organisaties een evenwichtige samenstelling (30% m/v) in het bestuur, de rvt en subtop hebben gerealiseerd. Daarnaast beschrijft de monitor welke organisaties een evenwichtige m/v-verhouding hebben bereikt in de subtop en totale organisatie. Vervolgens wordt onderzocht welk beleid en welke maatregelen de doorstroom van vrouwen naar de top stimuleren.

De ontwikkeling van organisaties uit de (semi)publieke sector wordt vergeleken met die van grote vennootschappen. Gekoppeld aan de gegevens van de edities van de monitor uit 2016 en 2017, brengt de Bedrijvenmonitor 2020 de ontwikkelingen binnen de (semi)publieke sector tussen 2016 en 2020 in kaart.

2. Resultaten grote vennootschappen

2.1 Samenstelling van de rvb en rvc

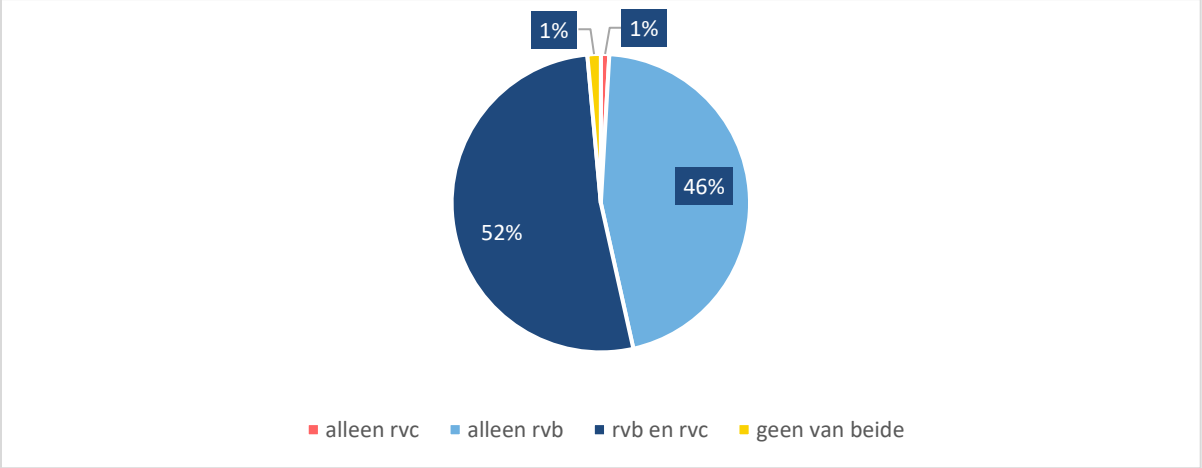
Het meest gangbare bestuursmodel in Nederland voor grote vennootschappen is het tweelaags bestuursmodel (ook wel dualistisch model of two-tier board genoemd), met een rvb en een rvc. De rvb is het bestuur, het hoogste leidinggevende orgaan van de vennootschap; de rvc het toezichthoudende orgaan. Het streefcijfer uit de wet van 30% m/v geldt voor zowel de rvb áls de rvc. Uiteraard geldt de wet alleen voor zover de zetels verdeeld zijn over natuurlijke personen. Sinds 2013 is het in Nederland ook mogelijk om voor een eenlaags bestuursmodel te kiezen, een 'one-tier board'.

Aanwezigheid en omvang van de rvb en rvc

Figuur 1 laat zien dat ruim de helft (52%) van de grote vennootschappen in 2019 zowel een rvb als een rvc had met natuurlijke personen. Iets minder (45,6%) had alleen een rvb.[12] Dit komt overeen met eerdere jaren. 2% gaf aan geen rvb te hebben met natuurlijke personen. Zij hadden bijvoorbeeld een rechtspersoon benoemd als bestuurder[13] of hadden helemaal geen bestuur.[14] Een klein deel van deze bedrijven had wél een rvc (0,9% van het totaal aantal bedrijven).

De analyses in de Bedrijvenmonitor gaan over vennootschappen met een rvb en/of rvc die uit één of meer natuurlijke personen bestaat.

Figuur 1 – Percentage bedrijven met een rvb en/of rvc, 2019 (n=586)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

One-tier board

Een one tier board heeft één bestuur waarvan zowel de directie als de toezichthouders deel uitmaken. Een one-tier board maakt onderscheid tussen uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders. Eind 2019 had 5,3% van de bedrijven in de bedrijvenmonitor een one-tier board met uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders.[15]

De omvang van de rvb en rvc

De omvang van de rvb varieerde eind 2019 en halverwege 2020 van één tot zestien zetels. Dit is inclusief eventuele vacatures. De omvang van de rvc varieerde van één tot dertien. Rvb's hadden gemiddeld minder zetels dan rvc's: het aantal zetels in de rvb was eind 2019 en halverwege 2020 gemiddeld drie en in de rvc vier. 17,2% van de rvb's en 2,2% van de rvc's bestond in 2019 uit één bestuurder of toezichthouder. Halverwege 2020 was dat nagenoeg hetzelfde. De omvang van de rvb en rvc is tussen 2012 en 2019 niet veranderd.

Eenhoofdige besturen

Onder de grote vennootschappen die onder de streefcijferbepaling vielen, bevond zich een groep bedrijven (17% in 2019) waarvan het bestuur uit één persoon bestaat. Voor deze eenhoofdige besturen is het niet mogelijk de zetels evenwichtig te verdelen over mannen en vrouwen. In de monitor nemen we niettemin het totaal van alle eenhoofdige besturen onder de loep en brengen we in beeld hoeveel vrouwen en mannen zich binnen deze groep bevinden.

Bedrijven met één commissaris komen minder vaak voor. Eind 2019 had 2,2% van de bedrijven met een rvc slechts één commissaris. Waar relevant zal in de monitor worden vermeld wat de resultaten zijn wanneer de groep eenhoofdige besturen buiten beschouwing wordt gelaten.

Bedrijven met één commissaris komen minder vaak voor. Eind 2019 had 2,2% van de bedrijven met een rvc slechts één commissaris. Waar relevant zal in de monitor worden vermeld wat de resultaten zijn wanneer de groep eenhoofdige besturen buiten beschouwing wordt gelaten.

Vacatures

Eind 2019 had 2,6% van de rvb's en 7,0% van de rvc's vacatures. Meestal gaat het om één vacature, in een enkel geval om twee of meer. Halverwege 2020 was dat respectievelijk 2,7% en 8,2%. Het aantal vacatures voor de rvb en rvc is vergelijkbaar met de situatie in voorgaande jaren. Alleen eind 2017 hadden minder bedrijven vacatures in de rvc, namelijk 5,8%.

M/V-samenstelling van de rvb en de rvc

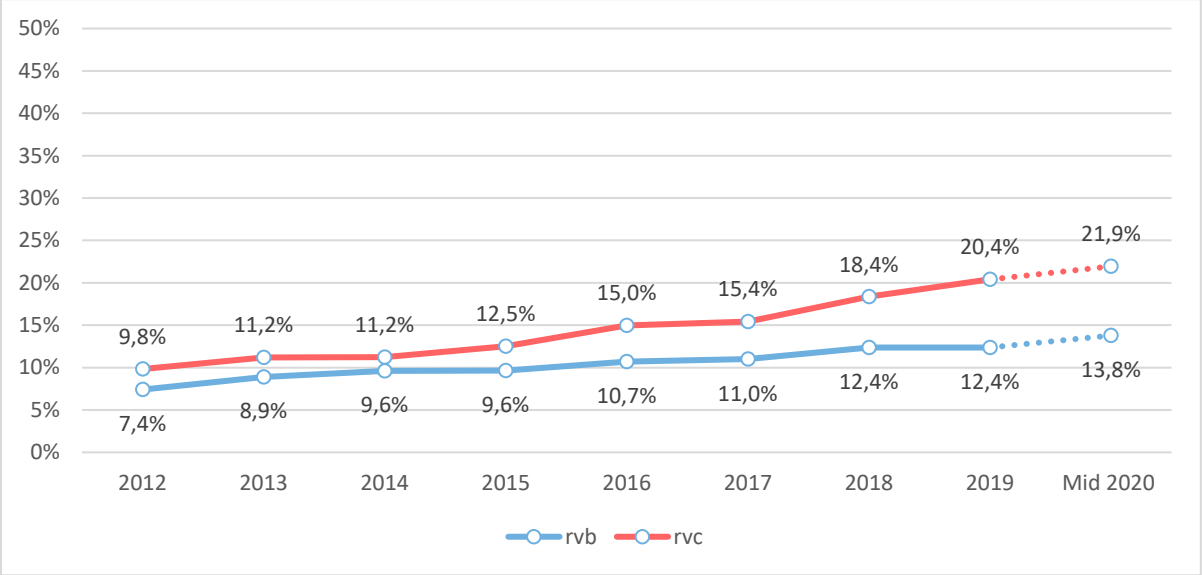
Eind 2019 was gemiddeld 12,4% van de bestuurders in de rvb vrouw. Dat is evenveel als het jaar ervoor (figuur 2). In de eerste helft van 2020 is het aandeel vrouwen wel weer iets gestegen, naar 13,4%. In de rvc werd eind 2019 gemiddeld 20,4% van de zetels bezet door vrouwen, een stijging van 2,0 procentpunt ten opzichte van 2018. Deze stijgende trend lijkt zich in 2020 voort te zetten: halverwege 2020 nam het aandeel vrouwen in de rvc verder toe naar gemiddeld 21,9%.

De toename van het aandeel vrouwen in de rvc kwam voor rekening van 8,2% van de bedrijven. Ook de stijging in de eerste helft 2020 kwam de stijging in de rvb en rvc komt door inspanningen van minder dan 10% van de bedrijven.

Net als in eerdere jaren is het aandeel vrouwen in de rvb en rvc tussen 2018 en 2019 bij de meeste bedrijven niet veranderd. Dat gold voor 93,8% van de rvb's en 88,1% van de rvc's. Veel van deze bedrijven hadden nog geen vrouwen in de rvb (70,5%) of rvc (47,9%). Bij 1,9% van de rvb's en 3,7% van de rvc's daalde het aandeel vrouwen tussen 2018 en 2019. Dit waren voornamelijk bedrijven waar de zetels in de rvb en rvc in 2018 al evenwichtig verdeeld waren.

Sinds 2012 is het aandeel vrouwen in de rvc harder gegroeid dan dat in de rvb. De figuur laat een 'wig' zien, die vanaf 2017 groter lijkt te worden. Opvallend is verder dat de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de rvb en rvc tussen 2016 en 2017, toen er tijdelijk geen wet was, stagneerde.

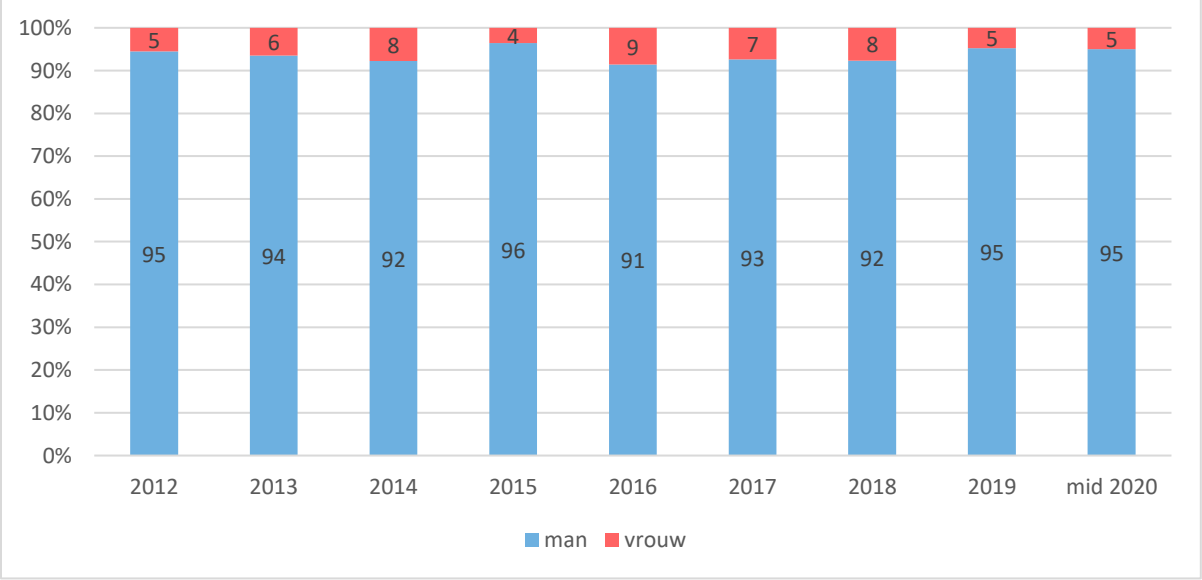
Figuur 2 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de rvb en rvc, 2012-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=569; $n_{rvc'19}$=360)[a]



[a] 2012-2019 berekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb/de rvc. Peildatum 31 december van het monitorjaar.
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Figuur 3 geeft een overzicht van m/v-verdeling onder de eenhoofdige besturen. Het percentage eenhoofdige besturen met een vrouwelijke bestuurder schommelde de afgelopen jaren tussen de 4% (eind 2015) en 9% (eind 2016). Eind 2019 was 5% van de bestuurders in eenhoofdige besturen een vrouw.

Figuur 3 – M/V-verdeling onder rvb's met één bestuurder, 2012-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{'19}$=82)



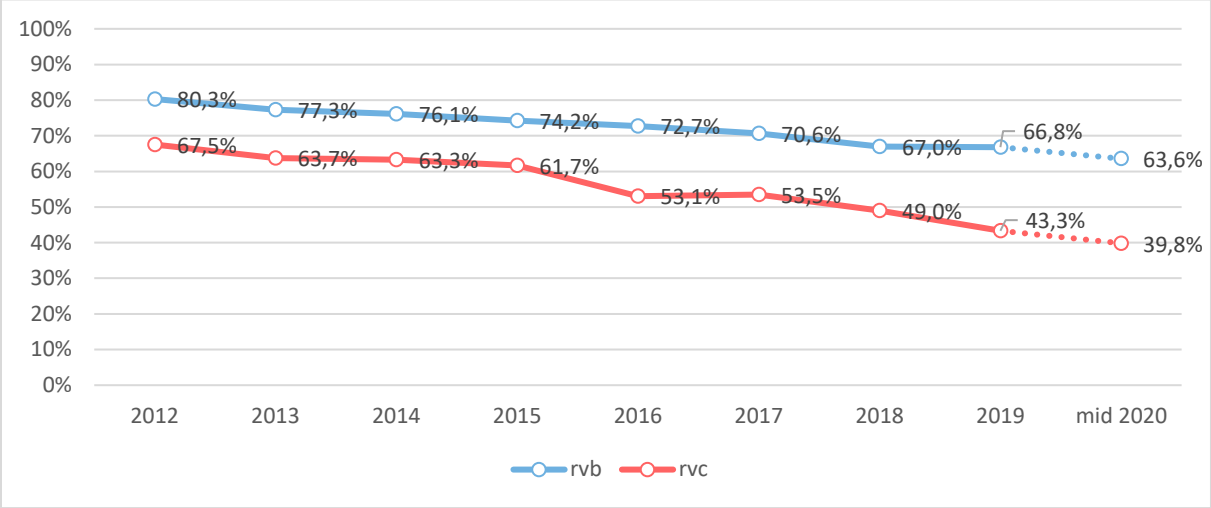
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Besturen en rvc's zonder vrouwen

Eind 2019 is er nog steeds een grote groep bedrijven zonder vrouwelijke bestuurders of commissarissen (figuur 4). Twee derde (66,8%) had eind 2019 geen vrouw in de rvb en 43,3% had geen vrouw in de rvc. Het aantal rvb's en rvc's zonder vrouwelijke bestuurders of commissarissen neemt sinds 2012 wel af. Eind 2012 had nog 80,3% van de rvb's en 67,5% van de rvc's geen enkele vrouw. Wanneer we de eenhoofdige besturen buiten beschouwing laten, dan had nog steeds de helft (50,3%) geen vrouwen vrouwelijke bestuurder.

Als de ontwikkelingen in dit tempo zouden doorgaan, zou het nog tot 2033 duren voor alle rvb's die uit twee of meer personen bestaan tenminste één vrouw hebben en tot 2031 voor dat het geval is voor alle rvc's.[16]

Figuur 4 – Rvb's en rvc's zonder vrouwen, 2012-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=569; $n_{rvc'19}$=360)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

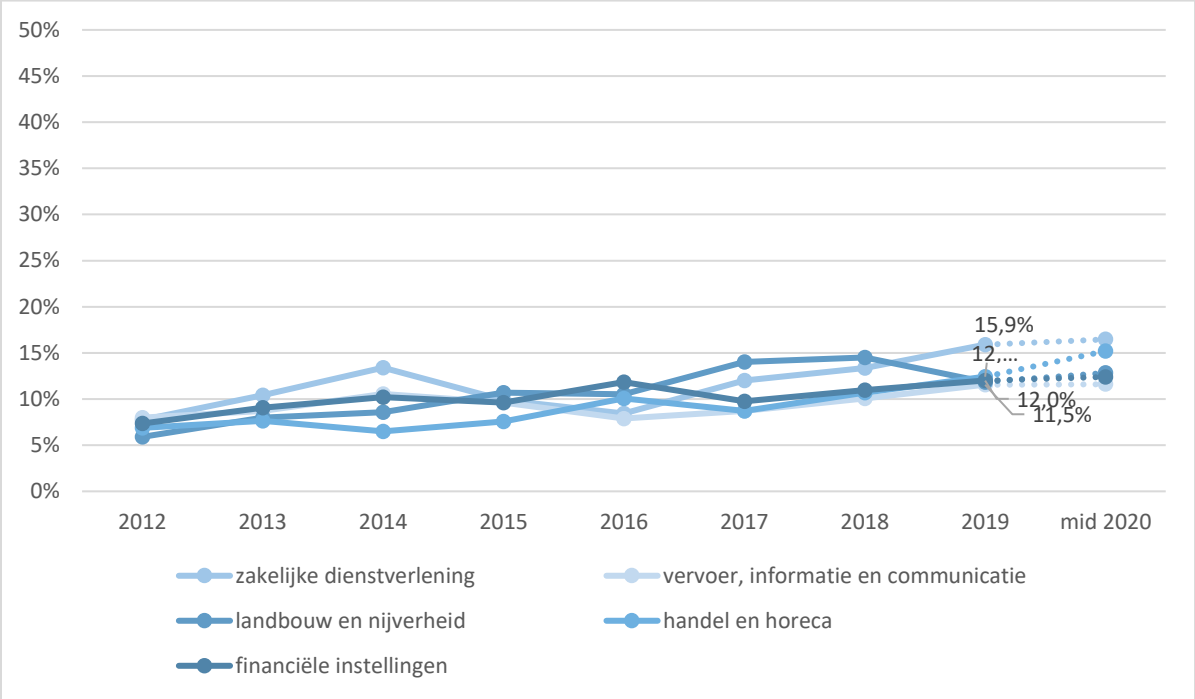
Sectorverschillen[17]

Binnen de groep grote vennootschappen lijken sectoren erg op elkaar als het gaat om de ontwikkeling van het percentage vrouwelijke bestuurders.[18] Figuur 5 laat zien dat het aandeel vrouwen in de rvb vanaf 2013 in alle sectoren licht begon te veranderen, maar eind 2019 lijkt er lijkt geen sprake van een systematische trend. In de sector vervoer, informatie en communicatie, waar het aandeel vrouwen in 2012 nog het hoogst was, nam het aandeel vrouwen in de rvb sinds 2012 het minst toe (+3,5 procentpunt), waardoor het aandeel vrouwen in deze sector in 2019 het laagst was (gemiddeld 11,5%). In de zakelijke dienstverlening nam het aandeel vrouwen het meest toe namelijk met 8,2 procentpunt van gemiddeld 7,7% eind 2012 tot 15,9% eind 2019. Daarmee had deze sector eind 2019 gemiddeld het hoogste aandeel vrouwen in de rvb.

Voor de rvc is de variatie tussen sectoren iets groter (figuur 6). In 2012 was het aandeel vrouwen in alle sectoren nagenoeg gelijk; variërend van 8,4% in de landbouw en nijverheid tot 10,9% in de zakelijke dienstverlening. Vanaf 2015 werden de verschillen iets groter. Het aandeel vrouwen steeg vanaf dat moment in alle sectoren gestegen, maar sommige sectoren boekten grotere voortgang dan in andere. In de sector vervoer, informatie en communicatie groeide het aandeel vrouwen in de rvc tussen 2012 en 2019 het snelst (+17,3 procentpunt). Het gemiddelde aandeel vrouwen in de rvc in deze sector was eind 2018 ook het hoogst, namelijk 26,1%. Bij financiële instellingen bleef de groei

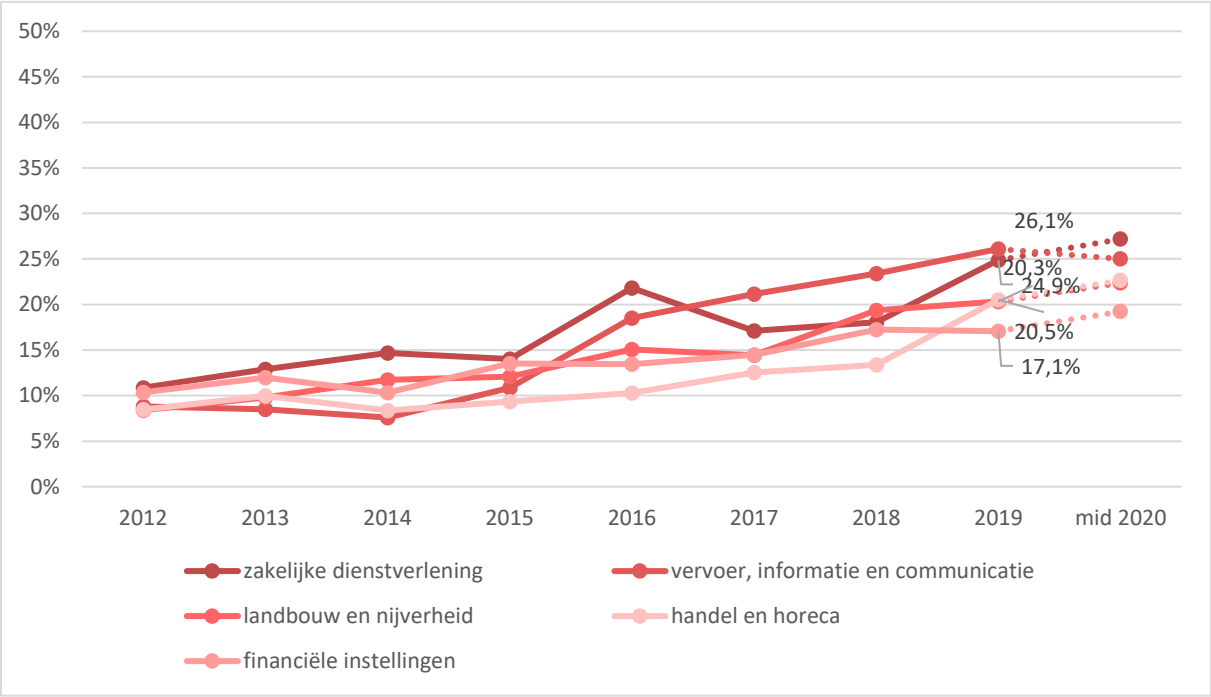
relatief achter. Tussen 2012 en 2019 nam het aandeel vrouwen in de rvc in deze sector met 6,7 procentpunt toe. Eind 2019 was het aandeel vrouwelijke commissarissen in deze sector het laagst (17,1%). De handel en horeca, in 2018 nog hekkensluiter met 13,4% vrouwelijke commissarissen, maakte in 2019 een inhaalslag. De sector met gemiddeld een 20,5% vrouwen in de rvc. De sectorverschillen zijn echter relatief klein en fluctueren over de jaren.

Figuur 5 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de rvb naar sector, 2012-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{'19}$=569)[a]



[a] 2012-2019 berekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb/de rvc. Peildatum 31 december van het monitorjaar; 2020: peildatum 31 mei.
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Figuur 6 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de rvc naar sector, 2012-2019 en medio 2020 (in procenten) (n'19=362)a



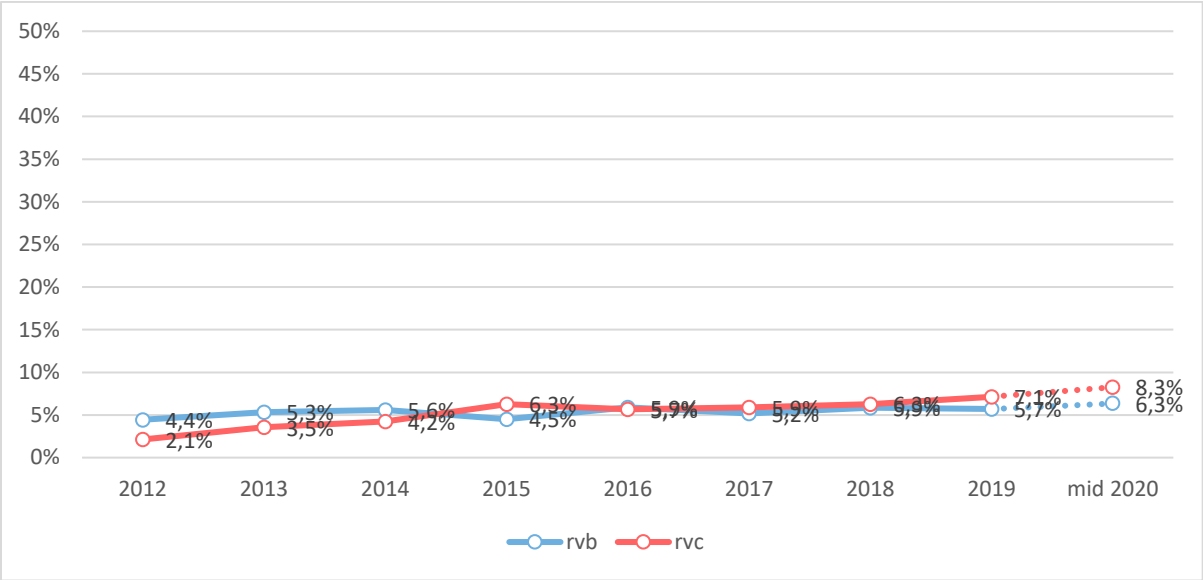
[a] 2012-2019 berekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb/de rvc. Peildatum 31 december van het monitorjaar; 2020: peildatum 31 mei
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Voorzitterschap

Bij de meeste rvb's en rvc's is de voorzitter een man (figuur 7). Eind 2019 had 5,7% van de rvb's een vrouwelijke voorzitter. Dat is niet veel meer dan in 2012, toen 4,4% van de bestuursvoorzitters vrouw was. In de rvc, waar gemiddeld meer zetels door vrouwen worden bezet, nam het aantal vrouwelijke voorzitters wel licht toe: van 2,1% eind 2012 naar 7,1% eind 2019.[19]

12,5% van de rvb's en 2,2% van de rvc's geeft aan (momenteel) geen voorzitter te hebben. De reden hiervoor is dat de rvb of rvc slechts uit één of twee personen bestaat of dat de positie van voorzitter vacant is.

Figuur 7 – Percentage vrouwelijke voorzitters van de rvb, respectievelijk rvc, 2012-2019 en medio 2020 (in procenten van het aantal rvb's en rvc's)[a] ($n_{rvb'19}$=574; $n_{rvc'19}$=360)



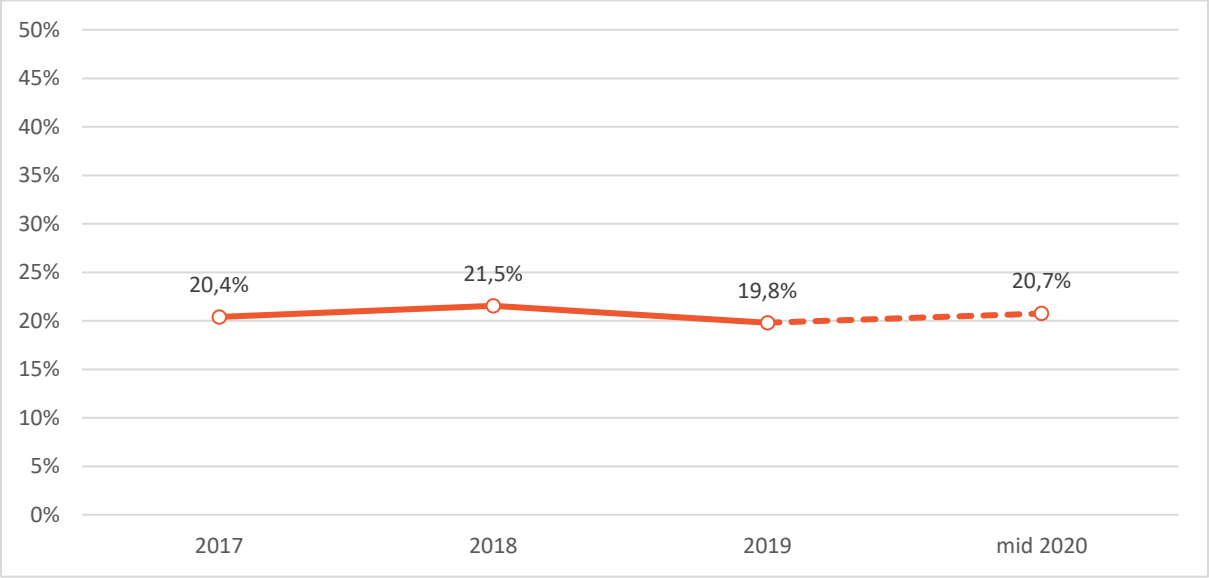
[a] Berekend op basis van het aantal bedrijven met een rvb/rvc die bestaat uit één of meer natuurlijke personen
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

M/V-samenstelling van de subtop

Voor een goede doorstroming naar de top is het belangrijk dat de stijging van het aandeel vrouwen in de subtop ten tenminste gelijk op gaat met de stijging van het aandeel vrouwen in de top (Pouwels en Henderikse, 2018). De subtop vormt immers veelal de kweekvijver voor de top, met name als het gaat om uitvoerende bestuursfuncties. De instroom van vrouwen naar de top is bovendien vaak afhankelijk van de doorstroom van vrouwen binnen het bedrijf. Onder de subtop verstaan we hier de eerste twee managementlagen direct onder de rvb. De Bedrijvenmonitor volgt sinds 2017 de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de subtop.

Eind 2019 had 77,4% van de bedrijven die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen, een subtop. De omvang van de subtop varieert tussen bedrijven van één persoon tot bijna 900. Drie bedrijven gaven aan een subtop te hebben van meer dan 1.000 werknemers. Het aandeel vrouwen in de subtop van grote vennootschappen is over de jaren min of meer stabiel gebleven en schommelde rond de 20%. Eind 2019 bedroeg het aandeel vrouwen in de gemiddeld 19,8% en halverwege 2020 gemiddeld 20,7% (figuur 8).

Figuur 8 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de subtop, 2017-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{'19}$=476)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

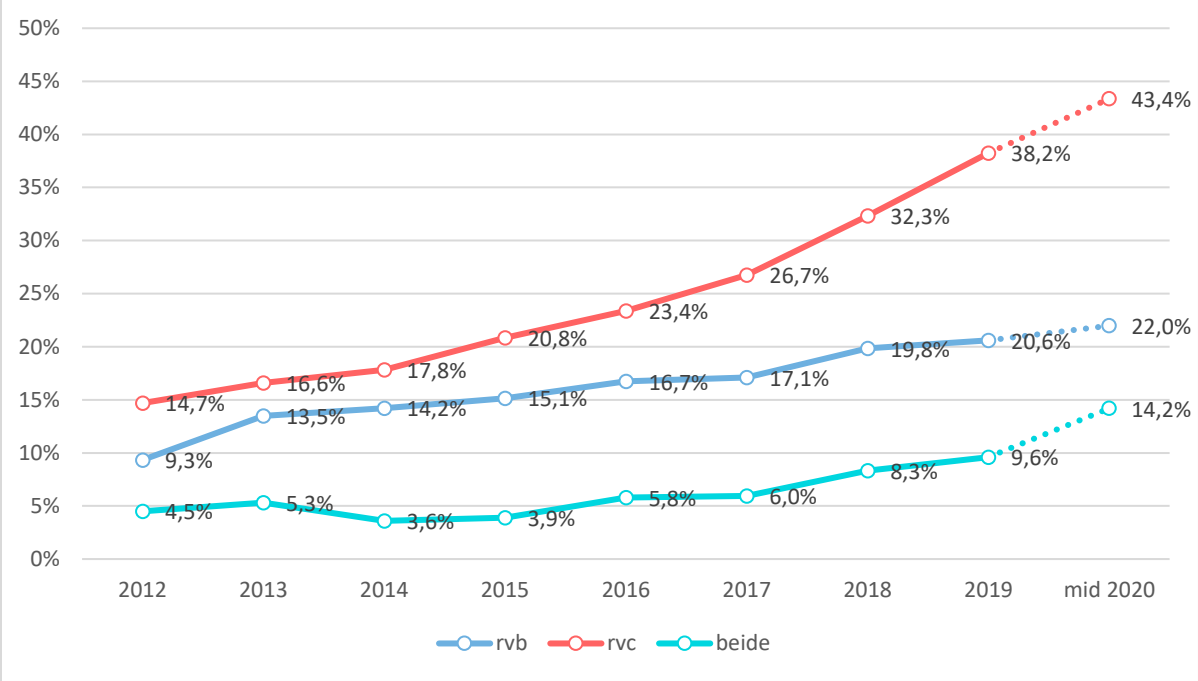
2.2 Het streefcijfer van 30% m/v

De streefcijferregeling bepaalde dat grote vennootschappen moesten streven naar een evenwichtige verdeling met minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen in de rvb en in de rvc. Eind 2019 had 20,6% van de bedrijven een evenwichtige m/v-verdeling van de zetels gerealiseerd in de rvb en 38,2% in de rvc (figuur 9). 9,6% had een evenwichtige verdeling gerealiseerd in beide organen.

Het aandeel bedrijven dat aan het wettelijk streefcijfer voor de rvb voldeed, groeide tussen 2012 en 2019 met 12,6 procentpunt. Het aandeel bedrijven dat aan het streefcijfer voor de rvc voldeed, steeg met 28,7 procentpunt. In de rvc is het percentage vrouwen sinds 2014 steeds verder gestegen. Vanaf 2017 was de stijging sterker dan in de jaren daarvoor. Het percentage bedrijven met een evenwichtige verdeling in zowel de rvb als rvc nam toe van 4,5% in 2012 naar 9,6% eind 2019.

In 2020 lijkt de stijgende trend zich voort te zetten. Vooral het aandeel bedrijven dat 30% realiseerde in beide organen nam toe (naar 14,2%).

Figuur 9 – Evenwichtige verdeling (30% m/v) gerealiseerd in de rvb en rvc, 2012–2019 en medio 2020 (in procenten van het aantal rvb's/rvc's met één persoon of meer) ($n_{rvb'19}$=569; $n_{rvc'19}$=566)[a]



a Peildatum 31 december van het monitorjaar
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Van de bedrijven die eind 2019 nog geen evenwichtige verdeling in de rvb hebben bereikt, gaf – net als in eerdere jaren – een vijfde (20,4%) aan niet aan het streefcijfer te kunnen voldoen omdat de rvb uit één persoon bestaat. Voor de rvc gold dat voor 1,5%. Wanneer we deze eenhoofdige besturen niet meetellen, was eind 2019 iets meer dan een kwart (24,9%) van de rvb's en 39,3% van de rvc's evenwichtig samengesteld in de zin van de wet.

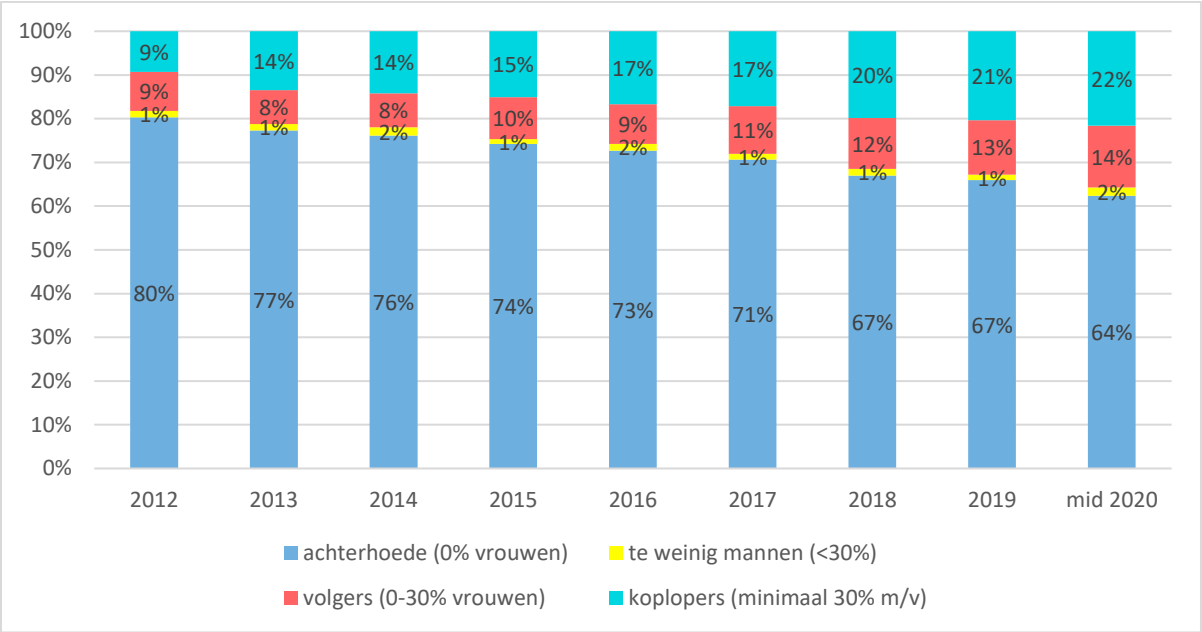
Koplopers, volgers en achterblijvers

We onderscheiden drie groepen bedrijven: 1) koplopers, die het streefcijfer van 30% m/v eind 2019 hadden gerealiseerd, 2) volgers, die het streefcijfer nog niet hadden bereikt, maar waar ten minste één zetel in de rvb of rvc door een vrouw werd bezet, en 3) achterblijvers, die nog geen vrouw in de rvb of rvc hadden. Zoals eerder beschreven is de groep koplopers de afgelopen jaren groter geworden (zie ook figuur 9 hierboven).

De koplopers worden gevolgd door een veel kleinere middengroep volgers. De omvang van deze veranderde door de jaren heen bijna niet: eind 2012 behoorde 9% van de grote vennootschappen tot de volgers voor de rvb, eind 2019 was dat iets opgelopen tot 13% (figuur 10). Voor de rvc behoorde eind 2012 17% tot de volgers en eind 2019 18% (figuur 11).

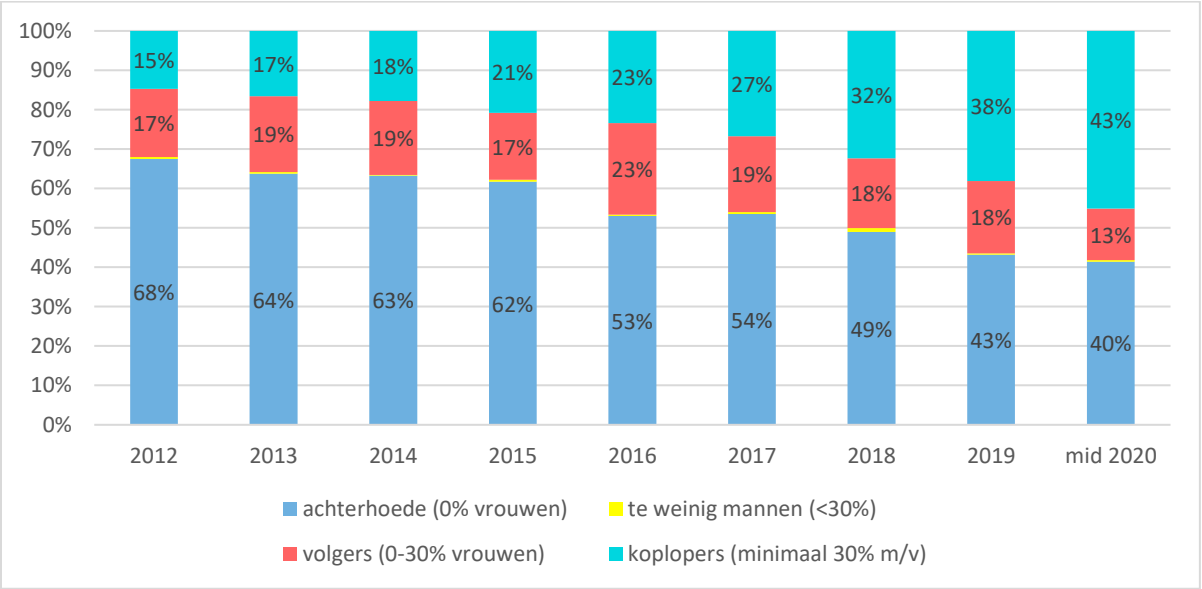
Na de volgers zien we een omvangrijke groep achterblijvers van bedrijven zonder vrouwen in de rvb/rvc. Deze groep is de afgelopen jaren wel iets kleiner geworden. Tenslotte is er een zeer kleine groep bedrijven met te weinig mannen (1% voor de rvb en minder dan 1% voor de rvc).

Figuur 10 – Koplopers, volgers en achterblijvers als het gaat om het aandeel vrouwen in de rvb (in procenten van het aantal rvb's met natuurlijke personen)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Figuur 11– Koplopers, volgers en achterblijvers als het gaat om het aandeel vrouwen in de rvc (in procenten van het aantal rvc's met natuurlijke personen)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

2.3 Nieuwe benoemingen en herbenoemingen

Bedrijven met nieuwe benoemingen en herbenoemingen in de rvb en rvc

Op het moment dat nieuwe leden benoemd worden in de rvb of rvc, zijn er kansen om een evenwichtige m/v-verdeling te realiseren. Jaarlijks heeft ongeveer een vijfde van de grote vennootschappen één of meer nieuwe benoemingen in de rvb. In 2019 was dat ook zo, namelijk 20,8%. Het aantal vennootschappen met nieuwe benoemingen in de rvc varieert over de tijd en liep uiteen van 21,5% (2017) tot 38,7% (2018). In 2019 hadden relatief weinig bedrijven nieuwe

benoemingen in de rvc, namelijk 21,7%. Van de bedrijven met nieuwe benoemingen in de rvb, benoemde bijna een derde één of meer vrouwelijke bestuurders en van de bedrijven met nieuwe benoemingen in de rvc benoemde bijna de helft één of meer vrouwelijke commissarissen (zie Bijlage 5b voor de ontwikkelingen tussen 2014 en 2020).

Herbenoemingen komen minder vaak voor dan nieuwe benoemingen. Jaarlijks heeft minder dan 5% van de bedrijven herbenoemingen in de rvb en heeft tussen de 10% en 20% herbenoemingen in de rvc. In 2019 is dat niet anders: bij 3,5% van de rvb's en bij 15,6% vonden toen herbenoemingen plaats. Bij 36,1% van deze rvb's en 42,7% van deze rvc's betroffen de herbenoemingen één of meer vrouwen (zie ook bijlage 5b).

Aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen en herbenoemingen

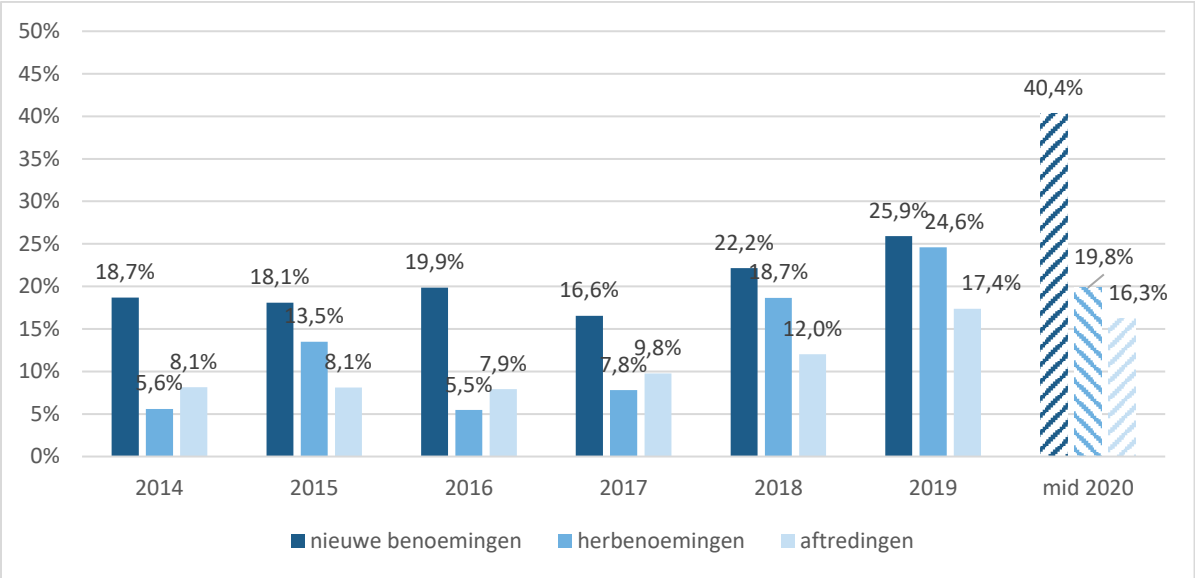
Wanneer het aantal vrouwen in de rvb en rvc stijgt, neemt het aantal vrouwen dat na verloop van tijd aftreedt eveneens toe. Wil het aandeel vrouwen substantieel stijgen, dan zal de instroom van vrouwen dus een tijd lang groter moeten zijn dan de uitstroom. Vaak wordt er onvoldoende rekening gehouden met deze onderliggende dynamiek, waardoor onderschat wordt hoeveel vrouwen er, gegeven de uitstroom, benoemd zouden moeten worden om het streefcijfer te behalen (Bleijenbergh et al., 2012). Om het streefcijfer van 30% m/v te behalen, zal het percentage vrouwen dat nieuw benoemd wordt dus ook ten minste enige tijd boven de 30% moeten liggen.

De bedrijven in onze steekproef benoemden in 2019 gezamenlijk 160 nieuwe bestuurders in de rvb. Daarnaast werden 41 bestuurders herbenoemd en traden 184 bestuurders af. De nieuwe benoemingen in de rvb van grote vennootschappen betroffen vaker mannen dan vrouwen (figuur 12). Van alle nieuwe benoemingen in de rvb betrof ruim een kwart (25,9%) een vrouw. Dat is meer dan in voorgaande jaren, maar minder dan het streefcijfer van 30%. Bovendien traden er ook meer vrouwen af dan in voorgaande jaren, namelijk 17,4%.

Van alle personen die *herbenoemd* werden, was eveneens ruim een kwart (24,6%) vrouw. Ook dat percentage is hoger dan in eerdere jaren. Naarmate meer vrouwen deel uitmaken van de rvb, zijn er na verloop van tijd ook meer vrouwelijke kandidaten om te worden herbenoemd en zullen ook meer vrouwen aftreden wanneer hun termijn erop zit.

In de eerste helft 2020 was twee vijfde (40,4%) van de nieuwbenoemde bestuurders vrouw. Dat is veel meer dan in de jaren daarvoor. Van alle bestuurders die herbenoemd werden, was een vijfde (19,8%) vrouw, van de personen die aftraden 16,3%. Omdat het om kleine aantallen gaat, moeten de cijfers voorzichtig worden geïnterpreteerd.

Figuur 12 – Aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in de rvb, 2014 – 2019 en medio 2020 (in procenten van het totaal aantal (her)benoemingen/aftredingen)



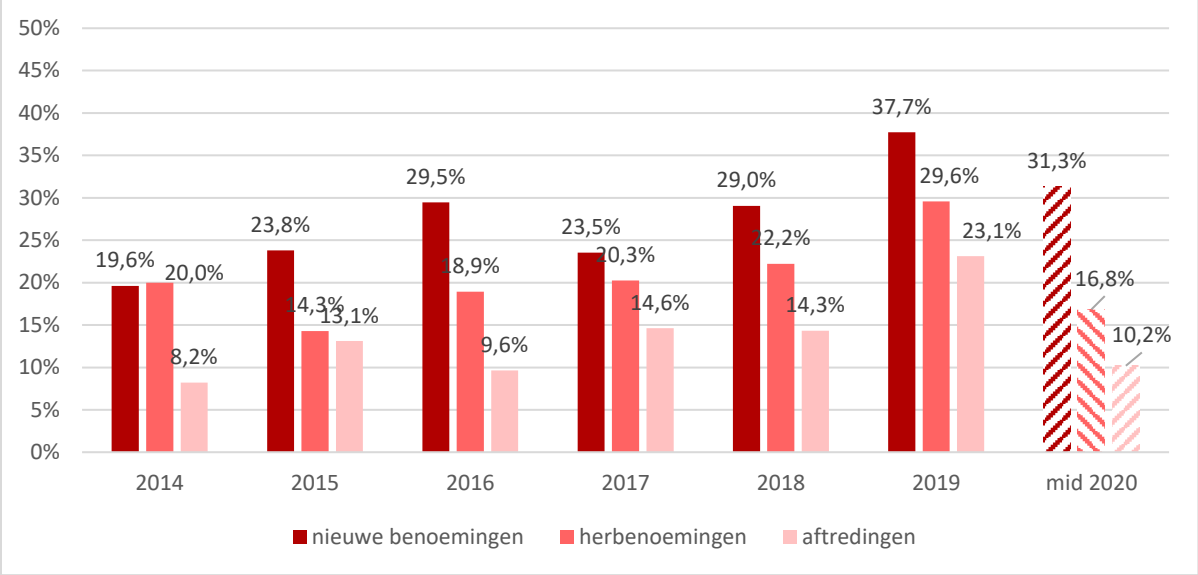
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

In de rvc worden bij vacatures vaker vrouwen nieuw benoemd dan in de rvb. In 2019 hebben de bedrijven in de steekproef in totaal 143 toezichthouders nieuw benoemd en 163 herbenoemd. 181 toezichthouders traden af. Net als in voorgaande jaren werden meer vrouwen benoemd in de rvc dan er aftraden. Van alle nieuwe benoemingen in de rvc betrof 37,7,0% een vrouw (figuur 13). Dat is een sterke stijging ten opzichte van de jaren daarvoor en voor het eerst hoger dan het streefcijfer. Sinds 2015 neemt het aandeel vrouwen bij herbenoemingen elk jaar toe. In 2019 betrof 29,6% van de herbenoemingen een vrouw. Van de personen die aftraden was in 2019 23,1% vrouw. Ook dat is sterk toegenomen. De afgelopen jaren schommelde het percentage vrouwen dat aftrad tussen de 8,2% (in 2014) en 14,6% (in 2017).

In de eerste helft 2020 was iets meer dan een derde (31,3%) van alle nieuwbenoemde commissarissen vrouw. Hoewel lager dan in 2019, bleef het hoger dan het streefcijfer. Van alle commissarissen die herbenoemd werden was 16,8% vrouw, van alle personen die aftraden 10,2%. Dat ligt lager dan in voorgaande jaren. Net als bij de rvb gaat het om kleine aantallen, waardoor de cijfers voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden.

Op geaggregeerd niveau werden er tussen 2018 en 2019 dus meer vrouwen nieuw benoemd in de rvb en rvc. Wel bleef het percentage vrouwen dat nieuw benoemd werd in de rvb lager dan het wettelijk streefcijfer. In de rvc was het aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen in 2019 voor het eerst hoger dan het streefcijfer. Tegelijkertijd traden ook meer vrouwen af.

Figuur 13 – Aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in de rvc, 2014 – 2019 en medio 2020 (in procenten van het totaal aantal (her)benoemingen/aftredingen)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

2.4 Beleid

Aan alle bedrijven is gevraagd welk beleid zij tot nu hebben ontwikkeld ten behoeve van de verdeling van zetels over mannen en vrouwen in de rvb en rvc. 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.

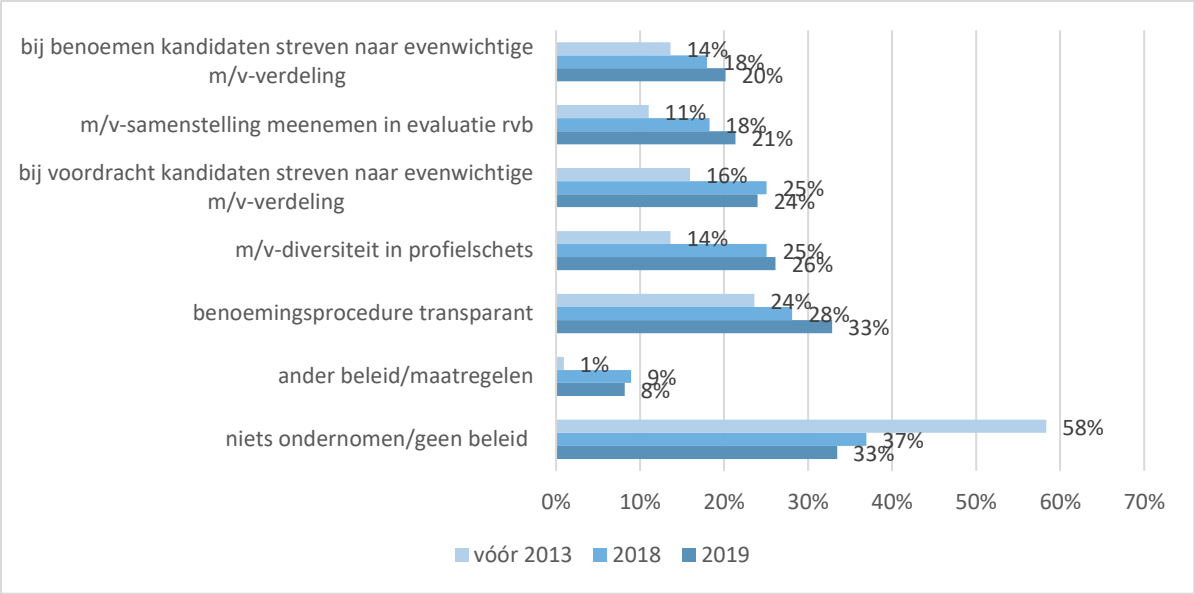
Beleid tot nu toe

Sinds 2012 geven ieder jaar meer bedrijven aan dat ze beleid hebben en maatregelen nemen om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen. In 2012 ondernam 58% van de bedrijven naar eigen zeggen niets om de zetels evenwichtiger te verdelen in de rvb. In 2019 was dat afgenomen tot een derde (33%) (figuur 14). De voornaamste redenen voor bedrijven om niets te ondernemen was dat de rvb slechts uit één persoon bestaat of dat er geen vacatures of nieuwe benoemingen waren in 2019. Daarnaast ondernam een aantal bedrijven niets omdat zij wilden selecteren op basis van 'kwaliteit' en (daarom) niet wilden letten op geslacht. Enkele bedrijven geven aan dat ze geen beleid hebben omdat de zetels al evenwichtig verdeeld waren.

Bedrijven die wel maatregelen hebben genomen, verschilden in hun aanpak (zie figuur 14). Ze hadden een transparante benoemingsprocedure (23%), streefden bij de voordracht van kandidaten naar een evenwichtige m/v-verdeling (24%) of hielden in de profielschets voor de rvb rekening met m/v-diversiteit (26%). Ook streefden ze bij benoemingen gericht naar een evenwichtige m/v-verdeling (20%) of namen ze de m/v-samenstelling van de rvb mee in de jaarlijkse evaluatie (21%). Ongeveer 8% nam andere maatregelen. De meerderheid volgt het beleid van de moedermaatschappij en enkele familiebedrijven zoeken opvolging allereerst binnen de familie en willen gender (daarom) daarbij niet als criterium meenemen. Enkele specifieke maatregelen om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen die door bedrijven genoemd worden, zijn voorkeursbeleid voor vrouwen bij gelijke geschiktheid, uitsluitend werven onder vrouwen en beleid voor diversiteit en inclusie breder dan gender alleen. Een aantal bedrijven gaf ook aan dat kwaliteit leidend moet zijn en

dat zij (daarom) bewust geen rekening houden met gender. In vergelijking met voorgaande jaren namen in 2019 meer bedrijven maatregelen om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen.

Figuur 14 – Beleid en maatregelen om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen, 2012 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=574, $n_{responses'19}$=1142)



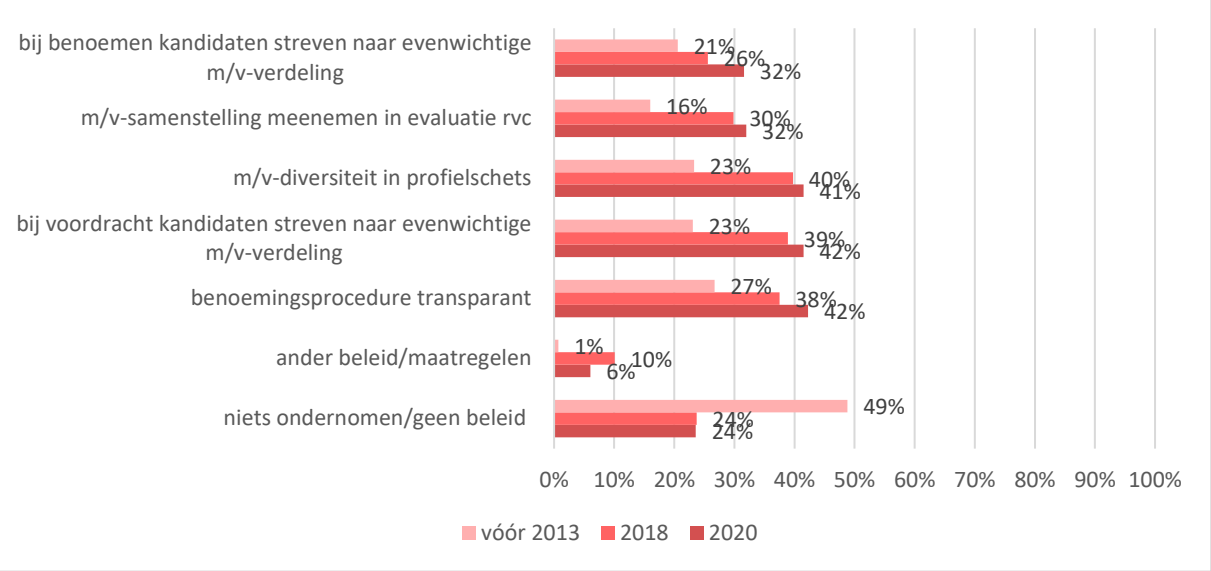
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Ook voor de rvc zijn bedrijven sinds 2012 meer maatregelen gaan nemen om de zetels evenwichtig te verdelen. In 2012 ondernam de helft (49%) naar eigen zeggen niets om de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen of te houden. In 2018 en in 2019 was dat afgenomen tot een kwart (24%) (figuur 15).

Van de bedrijven die aangaven dat ze specifiek beleid hebben en maatregelen nemen om de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen, gaf ongeveer twee vijfde aan rekening te houden met m/v-diversiteit in de profielschets voor de rvc (41%), benoemingsprocedures transparant te hebben gemaakt (42%) en te streven naar een evenwichtige m/v-verdeling bij *voordracht* van kandidaten voor de rvc (42%). Daarnaast zei ongeveer een derde (32%) te streven naar evenwichtige m/v-verdeling bij de *benoeming* van kandidaten en de m/v-samenstelling mee te nemen in de evaluatie van de rvc (32%). Dat is meer dan in voorgaande jaren.

Ongeveer 6% van de bedrijven had ander beleid of andere maatregelen. Het ging dan vooral om hogere doelstellingen dan 30% m/v, namelijk een 50/50-verdeling en specifiek werven onder vrouwen, onder meer door *search bureaus* expliciet de opdracht te geven met goede vrouwelijke kandidaten te komen. Enkele bedrijven hadden beleid om uitsluitend naar kwaliteit en capaciteiten te kijken en bewust geen rekening te houden met gender.

Figuur 15 – Beleid en maatregelen om de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen, 2012 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=351, $n_{responses'18}$=754)

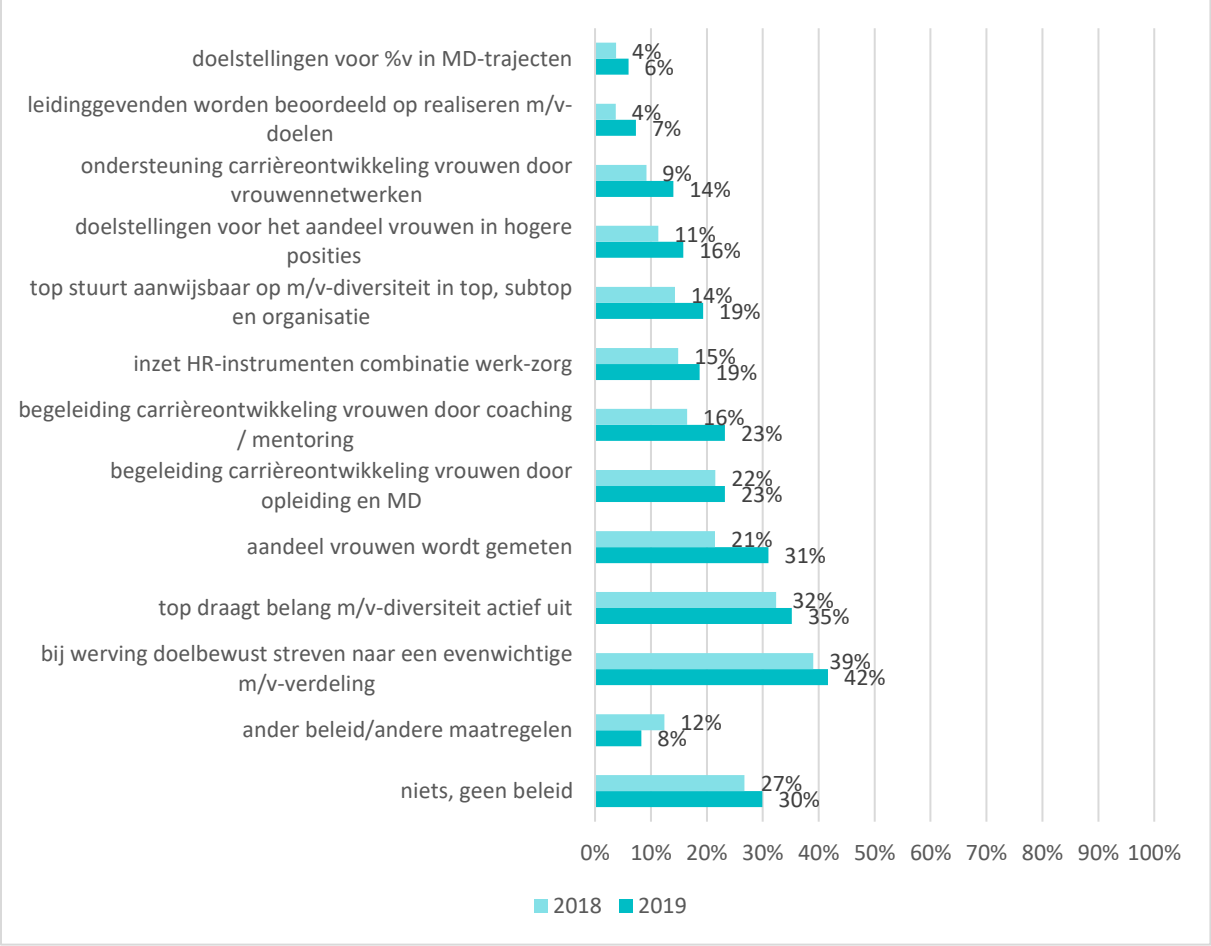


Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Beleid gericht op de subtop

De instroom van vrouwen naar de top is mede afhankelijk van een goede doorstroom van vrouwen binnen bedrijven. Een goed doorstroombeleid naar de subtop is daarom van belang. Wanneer bedrijven een subtop hadden, is hen gevraagd welke maatregelen zij in 2019 hebben genomen om het aandeel vrouwen in de subtop te vergroten. In vergelijking met 2018 namen iets meer bedrijven maatregelen gericht op m/v-diversiteit in de subtop (figuur 16). 42% gaf aan bij werving en selectie van kandidaten te streven naar een evenwichtige de m/v-verdeling in de subtop. Ongeveer een derde (35%) gaf aan dat de top van het bedrijf m/v-diversiteit belangrijk vindt en dat actief uitdraagt en dat het aandeel mannen en vrouwen naar functieniveau en afdeling, business unit of team periodiek wordt gemeten of gemonitord (31%). Ook gaf ruim een vijfde aan dat het bedrijf de carrièreontwikkeling van vrouwen begeleidt door opleiding en management-developmenttrajecten (23%) en coaching en mentoring (23%). Iets minder dan een vijfde (19%) zette hr-instrumenten in om de combinatie werken, leren en zorgen te vergemakkelijken. Minder ondernemingen hadden in 2019 concrete doelstellingen geformuleerd voor het aandeel vrouwen in de subtop (16%) of voor deelname aan opleiding en management-developmenttrajecten. Iets minder dan een derde (30%) gaf aan dat zij in 2019 geen specifieke maatregelen hadden die gericht waren op de m/v-samenstelling van de subtop. In vergelijking met 2018 is dat aantal iets toegenomen.

Figuur 16 – Beleid en maatregelen om het aandeel vrouwen in de subtop te vergroten, 2019 (in procenten van het aantal bedrijven met een subtop; meerdere antwoorden mogelijk) (ncases'19=478, nresponses'18=1566)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Beleid in de toekomst

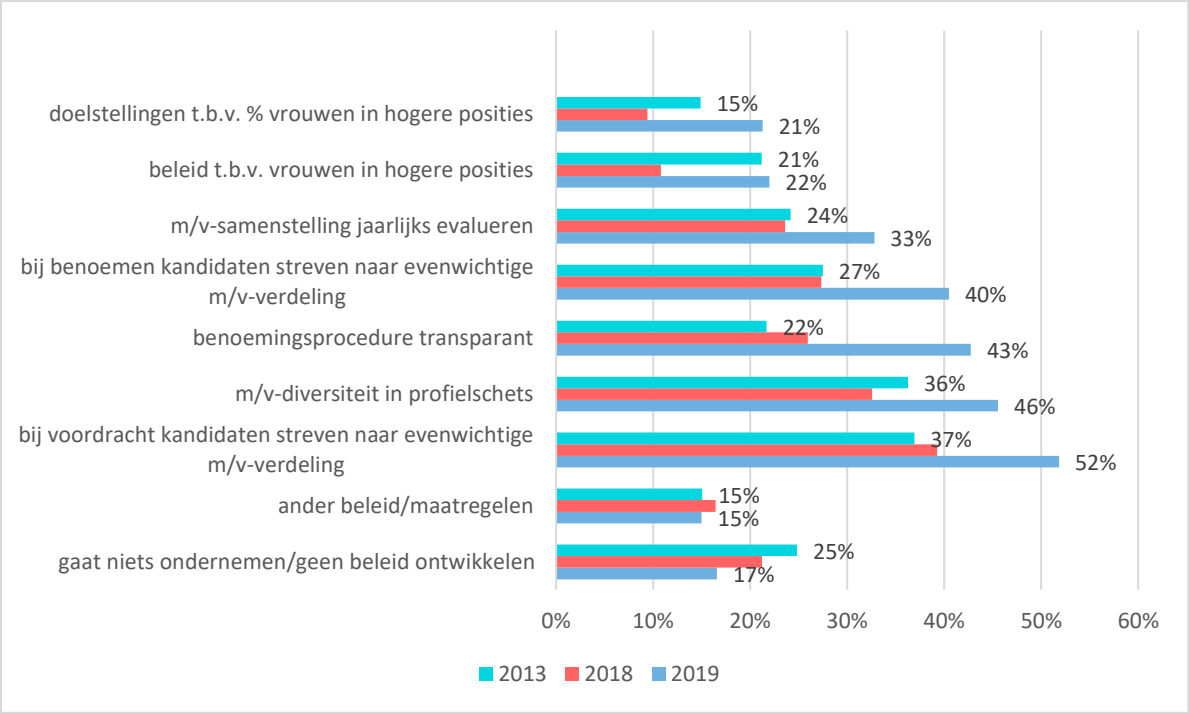
Bedrijven is ook gevraagd welke maatregelen zij in de toekomst van plan zijn te nemen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen. In vergelijking met 2019 hadden in 2020 veel meer bedrijven plannen om maatregelen te nemen in de toekomst (figuur 17). Voor de toekomst is meer dan de helft (52%) van plan om bij de voordracht van kandidaten te streven naar een evenwichtige verdeling van de zetels tussen mannen en vrouwen. 46% wil in de profielschets rekening gaan houden met het streven naar m/v-diversiteit en ongeveer twee vijfde is voornemens om benoemingsprocedures transparant te gaan maken (43%) en bij de benoeming van kandidaten te streven naar een evenwichtige zetelverdeling (40%). Een derde (33%) gaat de m/v-samenstelling van de rvb en/of rvc jaarlijks evalueren.

Opvalt dat bedrijven tussen 2014 en 2018[20] vooral plannen wilden maken om meer m/v-diversiteit in de top te realiseren. Relatief weinig bedrijven waren toen voornemens om in de toekomst maatregelen te nemen gericht op het vergroten van m/v-diversiteit in de subtop. Ongeveer 10% was dat in die periode van plan. In 2019 geeft een grotere groep bedrijven aan dat ze in de toekomst beleid willen formuleren om het aandeel vrouwen in hogere managementposities te vergroten (22%) en dat ze concrete doelstellingen willen formuleren voor het aandeel vrouwen in de subtop (21%).

Bedrijven die aangaven dat ze ander beleid of andere maatregelen zullen nemen (ieder jaar ongeveer 15%), wilden in voorgaande jaren veelal letten op kwaliteit en geen rekening houden met gender. Ook gaven bedrijven aan pas specifiek beleid te willen gaan maken op het moment dat er vacatures ontstaan. In 2019 valt op dat bedrijven aangeven diversiteitsbeleid te willen aanscherpen en intensiveren en het beleid voor de langere termijn te willen ontwikkelen. Een deel wil dat doen door bij gelijke geschiktheid de voorkeur te geven aan vrouwen of bij vacatures specifiek te werven onder vrouwen. Een ander deel wil aanpakken ontwikkelen voor diversiteitsbeleid dat zich niet alleen richt op vrouwen en niet alleen op de top, maar ook op inclusie en diversiteit van andere groepen die ondervertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand, zoals werknemers met een bi-culturele achtergrond of oudere werknemers.

Vergeleken met voorgaande jaren gaven minder bedrijven aan niets te gaan ondernemen in de toekomst (17%). In 2018 was dat een vijfde, in de jaren daarvoor telkens ongeveer een kwart.

Figuur 17 - Toekomstig beleid en toekomstige maatregelen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen, 2012 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) (ncases'19=573, nresponses'19=1652)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Het bestuursverslag

Op grond van de streefcijferregeling dienden grote vennootschappen in het bestuursverslag verantwoording af te leggen over de evenwichtige verdeling van de zetels (art. 2:391 lid 7 BW). Indien de zetels van het bestuur of de rvc het streefcijfer niet evenwichtig waren verdeeld, moesten zij in het bestuursverslag uitleggen:

- waarom de zetels niet evenwichtig waren verdeeld
- wat de vennootschap had gedaan om de zetels toch evenwichtig te verdelen
- wat de vennootschap in de toekomst zou gaan ondernemen om alsnog een evenwichtige verdeling te realiseren.

Toen de streefcijferwet van kracht werd, is door de wetgever niet aangekondigd met ingang van welk boekjaar de rapportageverplichting van toepassing was en wanneer deze kwam te vervallen. Nu de streefcijferregeling op 1 januari 2020 is komen te vervallen, is het dan ook de vraag of grote vennootschappen in het bestuursverslag over het boekjaar 2019, dat opgemaakt werd ná 1 januari 2020, nog wettelijk verplicht zijn om verantwoording af te leggen wanneer zij niet voldeden aan het wettelijk streefcijfer in het boekjaar 2019 (Rietveld en Stroeve, 2020). Dat was ook het geval in de overgangsperiode tussen 1 januari 2016 (toen de oorspronkelijke streefcijferregeling van rechtswege kwam te vervallen) en 13 april 2017 (het moment dat de streefcijferregeling opnieuw werd ingevoerd). Later liet het ministerie van Veiligheid en Justitie weten dat grote vennootschappen die in het boekjaar 2016 geen evenwichtige m/v-verdeling van de zetels hadden, verplicht waren dit toe te lichten in het bestuursverslag over 2016 als het bestuursverslag gepubliceerd werd ná 13 april 2017 (zie o.a. Van Arkel, 2017; Stibbe, 2017). Voor de tussenliggende periode werd een beroep gedaan op de bereidheid van bedrijven om te handelen in overeenstemming met het voornemen om het wettelijk streefcijfer te verlengen en verantwoording af te leggen in het bestuursverslag als de zetels in het bestuur of de rvc niet evenwichtig waren verdeeld.

Volgens Rietveld en Stroeve (2020) kunnen twee redeneringen worden gevolgd:

- de eerste redenering neemt als peildatum het 'opmaken van het bestuursverslag': de verplichting om het bestuursverslag over het boekjaar 2019 op te maken, ontstond op 1 januari 2020. Maar omdat op dat moment de streefcijferregeling niet meer gold, was de grote vennootschap ook niet meer verplicht te rapporteren in het bestuursverslag over het niet behalen van het wettelijk streefcijfer in 2019.
- De tweede redenering neemt als peildatum het 'einde van het boekjaar': op het moment dat het boekjaar 2019 eindigde (op 31 december 2019), was de wettelijke streefcijferregeling nog van kracht, dus moet de grote vennootschap over boekjaar 2019 nog rapporteren over het niet behalen van het wettelijk streefcijfer.

De Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ) sprak zich begin 2020 uit voor het aanhaken bij de peildatum 'opmaken van het bestuursverslag' en stelde voor dat de rapportage over het wettelijk streefcijfer kwam te vervallen "voor verslagjaren die aanvangen op of na 1 januari 2019" (RJ-Uiting 2020-3, p.1). Grote vennootschappen hoeven dan niet meer te rapporteren over het boekjaar 2019. Aan de hand van deze uitspraak zouden grote vennootschappen mogelijk hebben kunnen besluiten geen verantwoording meer af te leggen over het niet voldoen aan het wettelijk streefcijfer in 2019. In een artikel in het Tijdschrift voor Jaarverslaggeving betwijfelen Rietveld en Stroeve (2020) deze keuze en vragen de auteurs zich af of niet verstandiger en wenselijke is aan te sluiten bij de peildatum 'einde van het boekjaar', mede gezien de beoogde toekomstige wetgeving en het feit dat deze eveneens een verantwoordingscomponent bevat. De auteurs bevelen aan om tot de inwerkingtreding van de nieuwe wet te blijven rapporteren over de wettelijke streefcijfers (Rietveld en Stroeve, 2020).

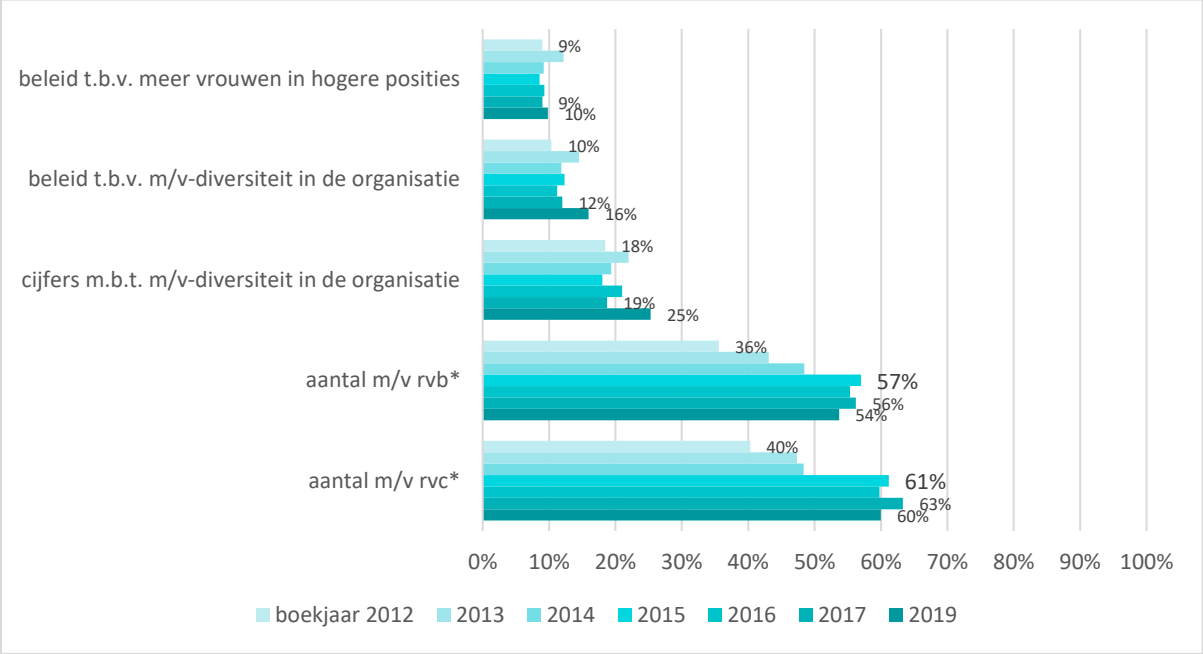
Transparantie: wat zeggen bedrijven te rapporteren over m/v-diversiteit?

De resultaten van de Bedrijvenmonitor laten zien dat sinds 2012 meer bedrijven zijn gaan rapporteren over het aantal mannen en vrouwen in de rvb en rvc. Wel valt op dat de stijgende lijn die sinds 2012 werd ingezet vanaf 2016 stagneerde en voor de rvb zelfs licht daalde. Figuur 18 laat zien dat meer dan de helft (54%) van de grote vennootschappen in het bestuursverslag over 2019 cijfers opnam over het aantal vrouwen en mannen in de rvb. 60% deed dat (ook) voor de rvc. Dit aandeel is hoger dan in het boekjaar 2012, toen dat respectievelijk 36% en 40% van de grote

vennootschappen daarover rapporteerde, maar het laagst sinds 2015, toen respectievelijk 57% en 61% dat deed.

Net als andere jaren rapporteerden minder bedrijven in het bestuursverslag over 2019 over beleid (16%) of cijfers (25%) met betrekking tot m/v-diversiteit in de organisatie. Maar in vergelijking met eerdere jaren is dit aantal wél gestegen. Een relatief kleine groep (10%) rapporteerde in het bestuursverslag over 2019 over beleid gericht op vrouwen in hogere managementposities (subtop). Dit aandeel bleef sinds 2012 stabiel.

Figuur 18 – Rapportage in het bestuursverslag over m/v-diversiteit, boekjaar 2012 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven met een rvb/rvc; meerdere antwoorden mogelijk) (ncases'19 = 475; nresponses'19=992)



**alleen gevraagd aan bedrijven met een rvb/rvc*
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Rapportagevereisten: in hoeverre leggen grote vennootschappen verantwoording af over het niet behalen van de streefcijfers?

Ieder jaar opnieuw bleek uit de Bedrijvenmonitor dat grote vennootschappen die niet aan het wettelijk streefcijfer voor de rvb of rvc voldeden, daarover onvoldoende uitleg gaven in het bestuursverslag. Over het boekjaar 2019 is de situatie niet anders: slechts 4% van de grote vennootschappen die in 2019 het wettelijk streefcijfer voor de rvb niet hadden gehaald, voldeed aan alle rapportagevereisten uit de streefcijferwet (figuur 19). Datzelfde gold voor 7% van de bedrijven die geen evenwichtige rvc hadden (figuur 20). Voor de rvb is dat evenveel als in 2012, het jaar vóór de streefcijferwet in werking trad.

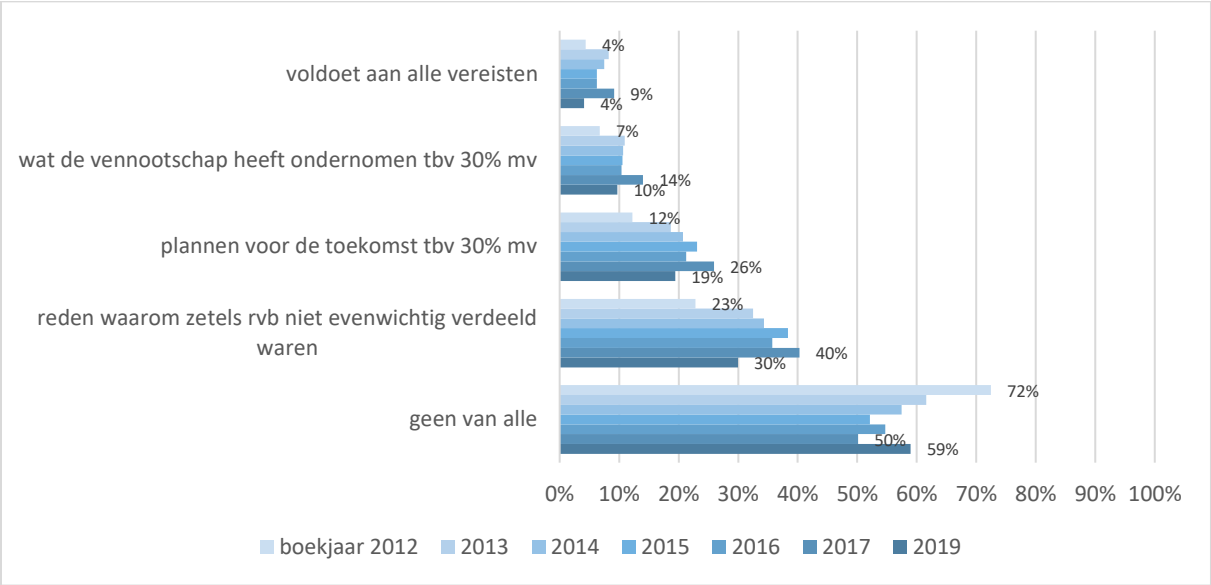
Sinds 2012 zijn wel elk jaar meer bedrijven aandacht gaan besteden aan het wettelijk streefcijfer in het bestuursverslag. Tegen de trend in, rapporteerden bedrijven in het bestuursverslag over boekjaar 2019 echter weer minder vaak over het niet behalen van het wettelijk streefcijfer in de rvb (figuur 19). Eenzelfde afname was eerder te zien in 2016: ook toen rapporteerden minder grote vennootschappen over het niet behalen van de streefcijfers.

Het lijkt erop dat een deel van de grote vennootschappen inderdaad heeft besloten om met het vervallen van de streefcijferwet niet langer in het bestuursverslag verantwoording af te leggen over het niet behalen van het wettelijk streefcijfer in de rvb.

Figuur 19 toont dat 59% van de grote vennootschappen die niet aan het streefcijfer voor de rvb voldeden, in het bestuursverslag over 2019 daarover geheel geen verantwoording aflegde. Dat is meer dan de laatste jaren en vergelijkbaar met de beginjaren van de streefcijferwet. Minder dan een derde (30%) legde in het bestuursverslag over 2019 uit waarom de zetels in de rvb niet evenwichtig verdeeld waren en 19% beschreef hoe de vennootschap in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels wilde realiseren. Ok dat is een afname in vergelijking met voorgaande jaren. Relatief weinig bedrijven (10%) legden uit welke maatregelen zij hadden genomen om de zetels evenwichtig te verdelen. Dit is vergelijkbaar met eerdere jaren. De analyses maken duidelijk dat de mate waarin grote vennootschappen in het bestuursverslag verantwoording afleggen over het niet behalen van het streefcijfer voor de rvb in 2019 teruggevallen is naar het niveau van 2013, het jaar dat de oorspronkelijke streefcijferwet in werking trad.

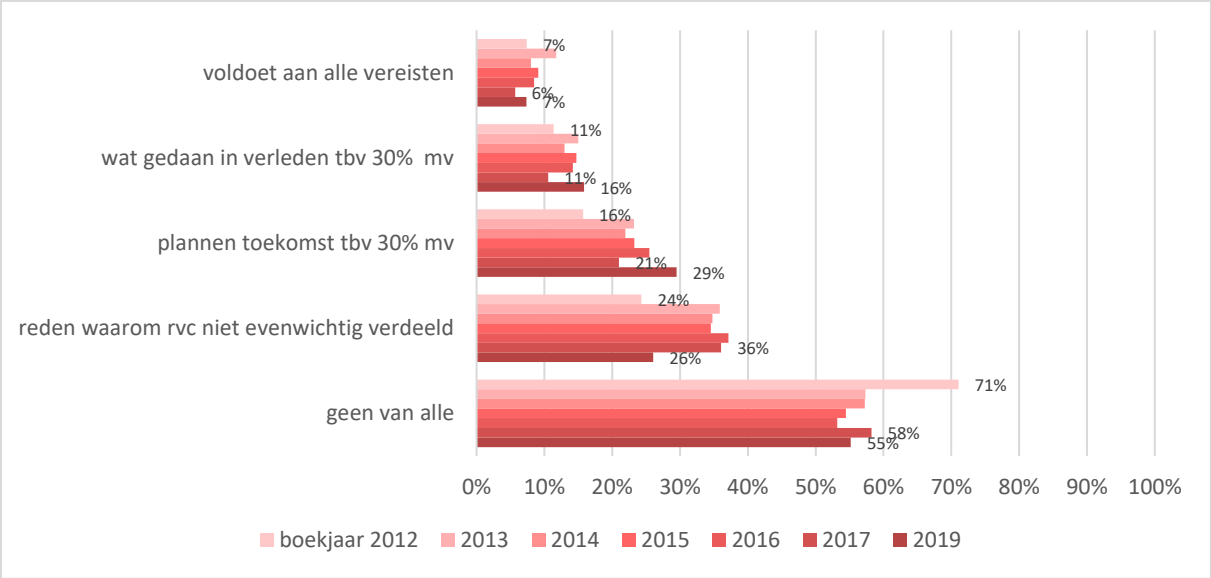
De rapportage over het (niet behalen van) streefcijfer voor de rvc laat tussen 2012 en 2019 wisselende ontwikkelingen zien (figuur 20). Ruim een kwart (26%) van grote vennootschappen legde in het bestuursverslag over 2019 uit waarom de rvc niet evenwichtig verdeeld was. Dat was minder dan in de bestuursverslagen over de boekjaren tussen 2013 en 2017, toen ongeveer 35% dat deed en vergelijkbaar met de periode vóór de streefcijferwet van kracht werd. Tegelijkertijd steeg het aandeel grote vennootschappen dat in het bestuursverslag rapporteerde over de plannen die zij hebben om in de toekomst toch een evenwichtige verdeling te realiseren (van 16% in het bestuursverslag over 2012 naar 25% in over 2016 en 29% over 2019). Het percentage bedrijven dat rapporteerde over wat de vennootschap de afgelopen jaren heeft gedaan om de zetels evenwichtig te realiseren, bleef echter weer nagenoeg gelijk (16%). In het bestuursverslag over 2019 legde ruim de helft (55%) geen verantwoording af. Ook dat aandeel is sinds 2013 min of meer stabiel gebleven.

Figuur 19 – Verantwoording in het bestuursverslag over onevenwichtige m/v-verdeling in de rvb, boekjaar 2012 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) (ncases'19=354; nresponses'19 = 442) a



a Berekend op basis van het aantal bedrijven dat geen evenwichtig verdeling in de rvb heeft gerealiseerd in het betreffende boekjaar
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Figuur 20 – Verantwoording in het bestuursverslag over onevenwichtige verdeling in de rvc, boekjaar 2012 – 2017 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) (ncases'19=179; nresponses'19 = 248) a



[a] Berekend op basis van het aantal bedrijven dat geen evenwichtig verdeling in de rvc heeft gerealiseerd in het betreffende boekjaar
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

2.6 De invloed van stakeholders

Interne toezichthouders, vertegenwoordigers van aandeelhouders en beleggers en medezeggenschapsorganen hebben invloed op het realiseren van m/v-diversiteit in het bestuur en de rvc. Zij hebben veelal formele bevoegdheden, bijvoorbeeld bij benoemingen of het goedkeuren

van beleid en kunnen aandacht vragen voor het thema en het onderwerp agenderen bij het bestuur. Sinds de Bedrijvenmonitor 2017 vragen we bedrijven naar de invloed van stakeholders, in het bijzonder van interne toezichthouders, aandeelhouders en beleggers en de ondernemingsraad. Hoe belangrijk vinden zij de evenwichtige m/v-verhouding in de rvb, rvc en subtop? Agenderen zij het thema en, zo ja, op welke wijze?

Welke rol spelen zij bij het agenderen van m/v-diversiteit en bij het intensiveren van diversiteitsbeleid of -maatregelen en hoe beoordelen zij transparantie over diversiteitsdoelstellingen en -cijfers in bestuursverslagen.

2.6.1 De rol van interne toezichthouders

Interne toezichthouders kunnen het thema m/v-diversiteit agenderen bij het bestuur en het bestuur vragen stellen over het beleid en hebben de verantwoordelijkheid om te constateren wanneer beleid niet wordt uitgevoerd. Daarnaast zijn zij verantwoordelijk voor de naleving van governance codes, zoals de corporate governance code (CGC) voor beursgenoteerde ondernemingen. Bij structuurvennootschappen zijn interne toezichthouders verantwoordelijk voor benoemingen van bestuurders en kunnen zij kandidaten voordragen voor de rvc. Vaak hebben zij ook een raadgevende stem op de ava.

Aan de bedrijven met een rvc is gevraagd of de evenwichtige zetelverdeling uit de wet aanleiding is geweest voor overleg tussen interne toezichthouders en het bestuur. Ruim een vijfde (22,7%) gaf aan dat dat in 2019 het geval was. Dat is minder dan in 2018, toen het wettelijk streefcijfer bij 27% aanleiding vormde voor overleg tussen interne toezichthouders en de rvb. Dat gebeurde vooral wanneer er nieuwe benoemingen aan de orde waren, en dan met name bij nieuwe benoemingen in de rvc:

> *"Bij de werving van de nieuwe leden van RvB en RvC is gekeken naar de samenstelling van het team en de verhouding m/v."*
>
> *"Bij de werving van nieuwe RvC kandidaten"*
>
> *"Bij invulling vacatures in RvC."*
>
> *"Bij de werving van een nieuwe commissaris is nadrukkelijk gezocht naar een vrouwelijke commissaris die de terugtredende mannelijke commissaris kon opvolgen."*
>
> *"Ja, omdat wij voornemens waren een nieuw (…) RvC lid te benoemen in 2020, wat in het licht van onder meer de toekomstige wetgeving een vrouw zou worden."*

Daarnaast agendeerde de rvc m/v-diversiteit in de subtop en organisatie:

> *"De rvc heeft aandacht gevraagd voor de m/v verdeling in de subtop."*
>
> *"Er is de afgelopen jaren meerdere keren overleg tussen RvC en bestuur geweest over welke maatregelen getroffen kunnen worden om de m/v-samenstelling te verbeteren."*

“De discussie is gevoerd over het streven naar een betere m/v-balans binnen het bedrijf”

“Daarnaast is gesproken over de in en outflow van vrouwen in de subtop (...). Er is onder meer gesproken over de ontwikkeling van het percentage vrouwen in de subtop (…) en de male/female ratio in de organisatie.”

In vergelijking met 2016 en 2018 kwamen in 2019 meer onderwerpen aan de orde tijdens de dialoog tussen interne toezichthouders en het bestuur (figuur 21). Bij 82% van de bedrijven waar interne toezichthouders een dialoog voerden met de rvb over het wettelijk streefcijfer, stelden toezichthouders vragen over de m/v-samenstelling van het bestuur. In 2016 en 2018 was dat bij ongeveer de helft het geval. Bij 71% stelden toezichthouders vragen over het beleid en de maatregelen op dit moment en over de manier waarop het bedrijf in de toekomst een evenwichtige m/v-samenstelling in het bestuur wil gaan realiseren of behouden (67%). Bij twee vijfde stelden de interne toezichthouders (ook) vragen over de rapportage in het bestuursverslag (46%) en vroeg men om verklaringen voor het niet-behalen van een evenwichtige m/v-verdeling (45%).

Meer dan in voorgaande jaren deden interne toezichthouders in 2019 suggesties voor aanpassing van het beleid van de onderneming ten aanzien van de evenwichtige m/v-verdeling van de zetels in de rvb (58%) Ook vroegen toezichthouders het bestuur in 2019 vaker maatregelen te nemen (43%).

In vergelijking met voorgaande jaren gaf een grotere groep bedrijven aan dat diversiteit continue aandacht heeft en als vast onderdeel op de agenda staat. Meestal betrof dat diversiteit in brede zin: het ging om meer aspecten van diversiteit dan gender en niet alleen om de top, maar meerdere niveaus in de organisatie:

“Dit is een jaarlijks terugkerend onderdeel op de agenda van de Remuneratie Commissie.”

“Wordt periodiek besproken in Management Development Committee bestaande uit RvB en RvC.”

“Diversiteit is een strategisch thema en wordt om die reden periodiek meegenomen in de RvC-vergadering.”

“Binnen de top van de organisatie is D&I een speerpunt en actief onderwerp van gesprek in alle lagen van onze organisatie dus ook op RvC en bestuursniveau.”

“Het thema diversiteit is, als onderdeel van het hr-beleid, al enkele jaren een terugkerend punt op de overlegagenda tussen bestuur en RvC. De hr-directeur is daarbij betrokken en informeert de RvC minimaal eenmaal per jaar over de samenstelling van het personeelbestand. In de dialoog met de RvC worden ervaringen uitgewisseld en gewerkt aan nader beleid binnen [bedrijf A] om m/v-diversiteit en overige diversiteit binnen [bedrijf A] te waarborgen en te verbeteren, inclusief maatregelen en passende doelstellingen.”

"Inclusion & diversity en samenstelling m/v op alle levels is een belangrijke strategische prioriteit. Voortgang, aanpak en progressie staan ook geregeld geagendeerd op de agenda van het overleg tussen RvC en RvB."

"De man/vrouw samenstelling van top en de subtop in onze organisatie is al langer een vast onderwerp van gesprek dat periodiek terugkomt op de agenda van de selectie- en benoemingscommissie en de RvC (…). Diversiteit en ook genderdiversiteit zijn daar onderwerp van gesprek. Daarbij wordt gekeken naar de (ontwikkeling van) genderdiversiteit in de verschillende organisatielagen."

"[Bedrijf B] heeft een diversiteitsbeleid en er wordt regelmatig met de RvC over het thema diversiteit en de uitvoering en gevolgen van het beleid en de onderliggende initiatieven gesproken. Dit is echter geen geïsoleerd onderwerp: zulke gesprekken vinden plaats in de context van voorgenomen (her)benoemingen en bij het bespreken van successieplannen en talent in de top en subtop. Overigens gaat het thema diversiteit verder dan alleen een evenwichtige m/v verdeling. De m/v samenstelling is dus niet de aanleiding geweest voor overleg maar is wel regelmatig onderdeel van discussies."

Bij ruim drie kwart (77,3%) van de bedrijven vormde de streefcijferregeling in 2019 geen aanleiding voor overleg tussen interne toezichthouders en het bestuur. Enkele van deze bedrijven (14%) hebben in de monitor toegelicht waarom niet. Zij gaven aan dat dat zetels in de rvb al evenwichtig verdeeld waren of dat het thema het afgelopen jaar geen onderwerp van gesprek is geweest omdat er geen vacatures of nieuwe benoemingen waren:

"Er hebben zich sinds 2012 geen mutaties voorgedaan. Naar verwachting blijft de samenstelling de komende jaren gelijk. Eerst als er nieuwe functies vrijkomen, speelt de vraag omtrent m/v samenstelling en zal dit binnen de one-tier board te spraken komen."

"Onze raad van bestuur heeft een mooie evenwichtige verdeling. Zodra er een vacature ontstaat in de RvC nemen we zeker de m/v discussie mee (…)."

"Streefcijfers op topniveau worden behaald en daarvoor geen aanleiding tot overleg. Desalniettemin blijft diversiteit in brede zin altijd een punt van aandacht."

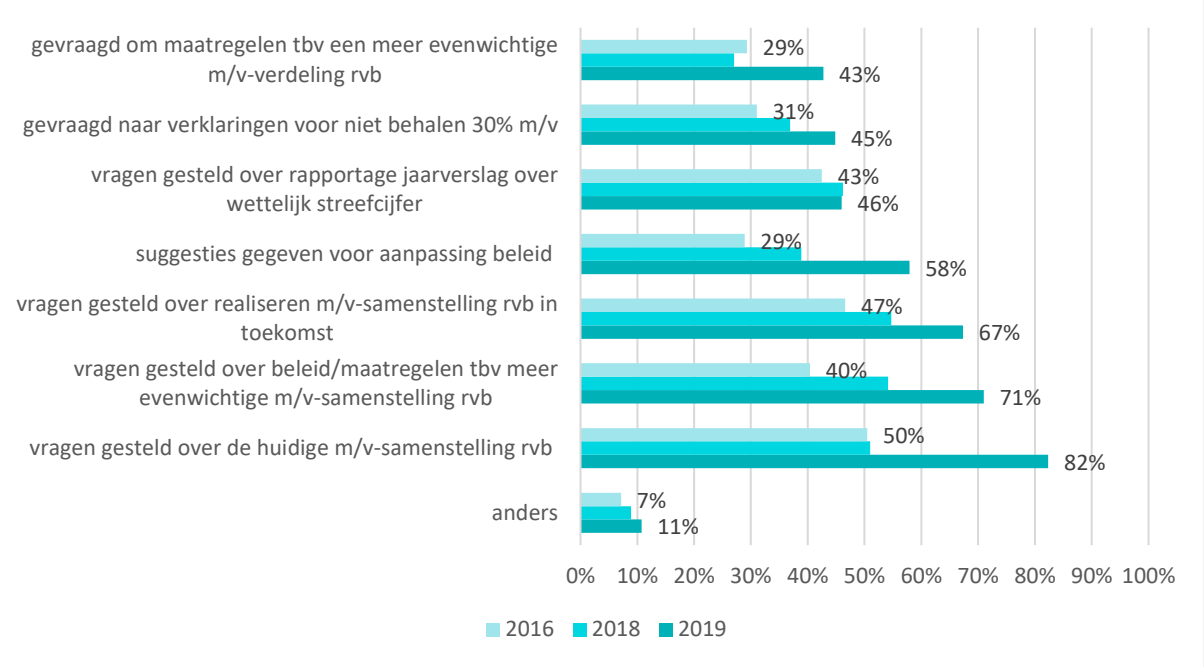
"We lopen voor op onze doelstellingen op dit vlak. We blijven die monitoren en de pijplijn goed gevuld houden."

Enkele familiebedrijven gaven aan dat geen dialoog gevoerd werd omdat nieuwe benoemingen plaatsvinden binnen de familie:

"Wij zijn een familiebedrijf en eind 2020 worden twee dochters aan de directie toegevoegd. Dit is niet bewust ,als het zonen waren geweest waren zij het geworden."

"(…) er is bij ons een evenwichtige verdeling. Wij zijn een kleine familieonderneming, twee heren in de RvT en een dame in de RvB."

Figuur 21 – Onderwerpen die aan de orde kwamen in de dialoog tussen interne toezichthouders en de rvb over het wettelijk streefcijfer, 2016 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven waar toezichthouders de dialoog voerden met het bestuur; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=106; $n_{responses'19}$ = 409)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Wanneer interne toezichthouders het onderwerp agendeerden en met het bestuur spraken over het wettelijk streefcijfer en de m/v-samenstelling van de top en subtop, leidde dat tot acties. Bij 87% werd m/v-diversiteit vaker geagendeerd en bespreekbaar gemaakt en bij meer dan de helft had dialoog naar eigen zeggen tot gevolg dat de m/v-samenstelling van de rvb en/of rvc meer evenwichtig geworden is (54%) of dat meer maatregelen genomen werden (52%) (figuur 22).

Een bedrijf zegt daarover:

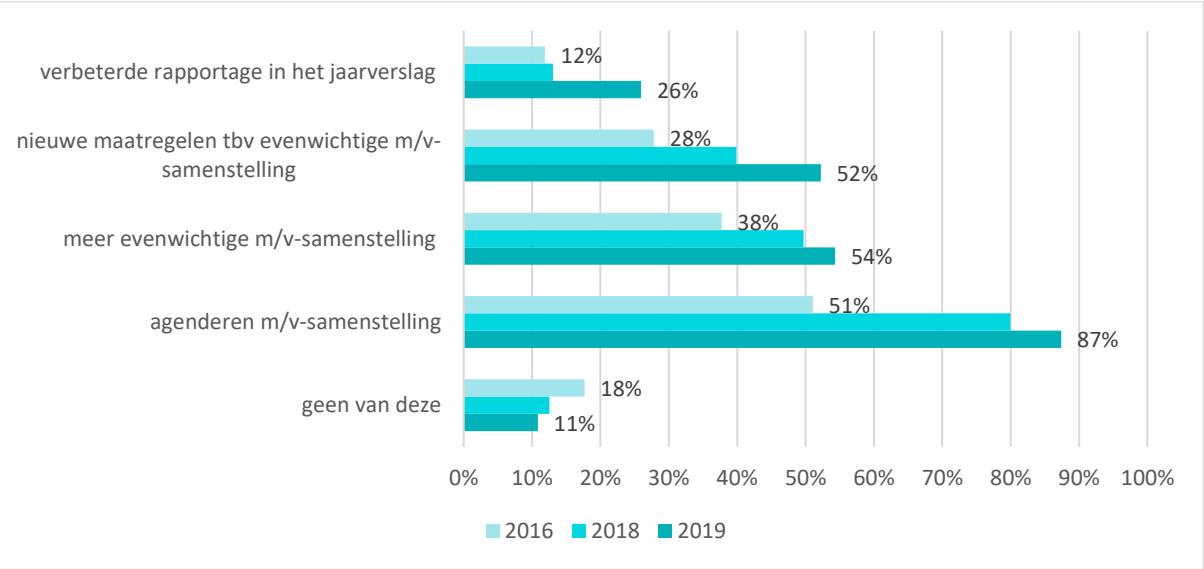
> *"Dit overleg heeft geleid tot de nominatie van een vrouwelijke non-executive director (…)."*

Een ander gaf aan:

> *"Dit is reden waarom de vacature voor CFRO in eerste instantie nu wordt opengesteld voor een vrouw."*

Een kwart (26%) meldde dat de rapportage in het bestuursverslag over het wel of niet realiseren van het wettelijk streefcijfer is verbeterd naar aanleiding van de vragen van interne toezichthouders.

Figuur 22 – Resultaten dialoog tussen rvc en rvb over wettelijk streefcijfer (in procenten van het aantal bedrijven waarbij rvc en rvb het streefcijfer hebben besproken; meerdere antwoorden mogelijk), 2016 – 2019 ($n_{cases'19}$=105; $n_{responses'19}$ = 241)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

2.6.2 De rol van aandeelhouders en beleggers

De druk van beleggers en aandeelhouders op bedrijven om meer diversiteit te waarborgen in de top van de onderneming en het gehele personeelsbestand, groeit. In december 2020 kondigde de Nasdaq aan dat bedrijven met een notering aan deze Amerikaanse beurs binnenkort aan diversiteitseisen moeten voldoen om hun notering te behouden. In de directie moet minimaal één persoon zitten die zich identificeert als vrouw en minimaal één zetel bezet worden door iemand uit een minderheidsgroep of lhbti-persoon. Bedrijven die hier niet in slagen, moeten dat uitleggen. Nasdaq voert de nieuwe regels in naar aanleiding van de resultaten van een eigen literatuurstudie en interviews met stakeholders waaruit blijkt dat diverse besturen beter presteren, zowel financieel als op het gebied van *governance* (Nasdaq, 2020). Aan de Nasdaq zijn ruim drieduizend bedrijven genoteerd, waaronder techbedrijven als Amazon, Apple en Facebook. De meeste van hen voldoen op dit moment nog niet aan de beoogde diversiteitseisen.

Institutionele beleggers en vermogensbeheerders laten van zich horen. Voor Eumedion, dat de belangen behartigt van de grotere institutionele beleggers op het gebied van corporate governance en duurzaamheid, vormde de trage groei van het aantal vrouwelijke bestuurders en commissarissen aanleiding om in 2018 en 2019 brieven te sturen naar alle Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen die het destijds geldende wettelijke streefcijfer van ten minste 30% m/v nog niet hadden gerealiseerd. In deze brieven verzocht Eumedion de bedrijven meer werk te maken van diversiteit en diversiteitsbeleid te ontwikkelen en meer vrouwelijke bestuurders en commissarissen ter benoeming voor te leggen aan de ava.

In december 2020 liet Eumedion de Tweede Kamer weten dat zij het voorstel voor een wettelijk ingroeiquotum van ten minste 33% m/v voor de rvc van beursgenoteerde ondernemingen steunt. Eumedion vindt dat grote beursgenoteerde ondernemingen daarnaast ook zouden moeten streven naar minimaal 33% m/v in de rvb en de subtop. In een reactie op het wetsvoorstel schrijft Eumedion dat de institutionele beleggers die zijn aangesloten bij de belangenorganisatie ervan overtuigd zijn

dat een diverse top bijdraagt aan betere besluitvorming en resultaten van beursvennootschappen en dat beursvennootschappen met een diverse top beter in staat zijn talent aan te trekken (Eumedion, 2020). Naast Eumedion stuurden grote vermogensbeheerders als BlackRock en Vanguard brieven aan de bedrijven waarin zij beleggen met de oproep te investeren in diversiteit.

Aandeelhouders zijn bevoegd zijn om een benoemingsbesluit goed of af te keuren. Ook hebben zij de mogelijkheid om diversiteit te agenderen, bijvoorbeeld door het een formeel bespreekpunt te maken op de ava of het informeel te bespreken met het bestuur. Grote ondernemingen leggen op de ava verantwoording af aan hun aandeelhouders/beleggers over het gevoerde beleid. Aandeelhouders en beleggers kunnen daar de 'trom roeren' als ze de transparantie over diversiteit onvoldoende vinden. In het ultieme geval kunnen zij het bestuur décharge onthouden. Dat komt echter zelden voor.

In 2019 kwam het weinig voor dat aandeelhouders en beleggers of hun vertegenwoordigers vragen stelden over de m/v-verdeling van de zetels in de rvb of rvc. Bij slechts 6,0% gebeurde dat. Dat is vergelijkbaar met 2018 (5,5%). De vragen gingen vrijwel uitsluitend over de m/v-samenstelling van de rvb of rvc en de plannen van het bedrijf om in de toekomst meer m/v-diversiteit te realiseren en te behouden.

> *"Er zijn door aandeelhouders vragen gesteld naar aanleiding van de benoeming van de eerste vrouw in het bestuur (…) en naar aanleiding van de wetgeving die eraan komt en ons voornemen een vrouwelijk (..) RvC lid te benoemen."*

> *"In de [algemene vergadering] is door de VEB de vraag gesteld of 'gender diversity' een rol heeft gespeeld bij de zoektocht naar een nieuwe commissaris."*

> *"It was recommend that diversity is promoted at board level, senior managementlevel and throughout the organisation. The inclusive and innovative culture of the company should also reflect gender diversity. There is sufficient female talent within the organisation. The shareholder therefore expects that future board vacancies are filled by women candidates, so that in the coming years the company will be able to meet the target of 30% women in the supervisory board and in the executive committee."*

> *"The shareholder applauds [Bedrijf C's] many initiatives on the topic of diversity and inclusion. (…). It surprises the shareholder that [Bedrijf C] has not yet communicated a comprehensive diversity and inclusion policy related to different levels (senior management, entire workforce) of the organisation and for all marginalised groups (…)."*

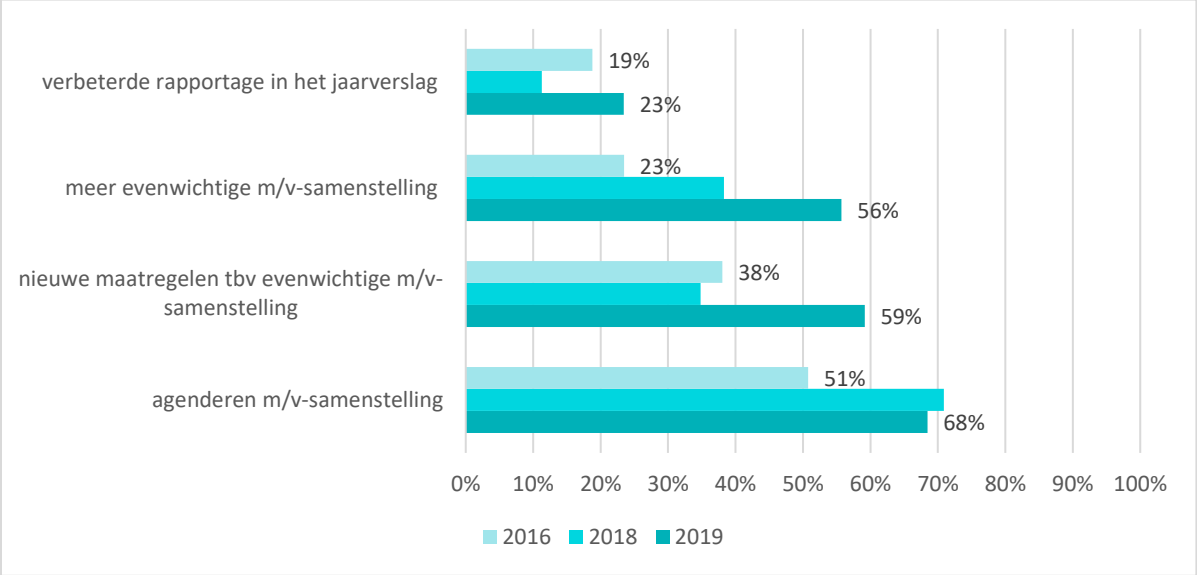
Ook andere onderwerpen op het gebied van genderdiversiteit kwamen aan de orde:

> *"Tijdens de aandeelhoudersvergadering van 2020 is er één vraag gesteld m.b.t. gelijke beloning voor gelijk werk en of [Bedrijf D] bereid is tot openheid in 2020 over de beloningsstrategie en het beloningsverschil voor het gehele werknemersbestand."*

Minder vaak dan in 2018 vroegen aandeelhouders naar welke maatregelen het bedrijf tot nu toe heeft genomen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen of naar de rapportage in het bestuursverslag. Enkele aandeelhouders vroegen om maatregelen te nemen om een meer evenwichtige m/v-verdeling van de zetels te realiseren in de rvb of rvc en/of gaven suggesties voor de aanpassing van beleid. Dat is voor het grootste deel vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Tot nu toe hebben weinig aandeelhouders het thema aangekaart op de ava, maar daar waar zij dat wel doen, ontstaat beweging en ondernemen bedrijven actie. Bij het merendeel van deze kleine groep bedrijven hebben de vragen van aandeelhouders geleid tot het agenderen en bespreekbaar maken van het onderwerp (figuur 23). Bij meer dan de helft hebben de vragen van aandeelhouders naar eigen zeggen (ook) geleid tot nieuwe maatregelen of een meer evenwichtige m/v-samenstelling van de rvb of rvc. Opgemerkt moet worden dat het hier gaat om een zeer kleine groep bedrijven in het onderzoek waar aandeelhouders vragen hebben gesteld over de evenwichtige m/v-verdeling van de zetels. De cijfers moeten daarom met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Figuur 23 – Acties van bedrijven naar aanleiding van vragen van aandeelhouders en beleggers over het wettelijk streefcijfer, 2016 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven waar aandeelhouders vragen hebben gesteld; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=41; $n_{responses'19}$ = 136)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

2.6.3 De rol van de ondernemingsraad

Medezeggenschapsorganen, zoals de ondernemingsraad (OR), kunnen invloed hebben op de benoeming van vrouwen in de top van bedrijven.[21] Zo heeft de OR adviesrecht bij de benoeming van bestuurders en moet een voorstel voor de benoeming van een nieuwe bestuurder samen met het standpunt van de OR naar de ava worden gestuurd. Bij nv's heeft de voorzitter van de OR spreekrecht op de ava en kan zo het standpunt van de OR toelichten.

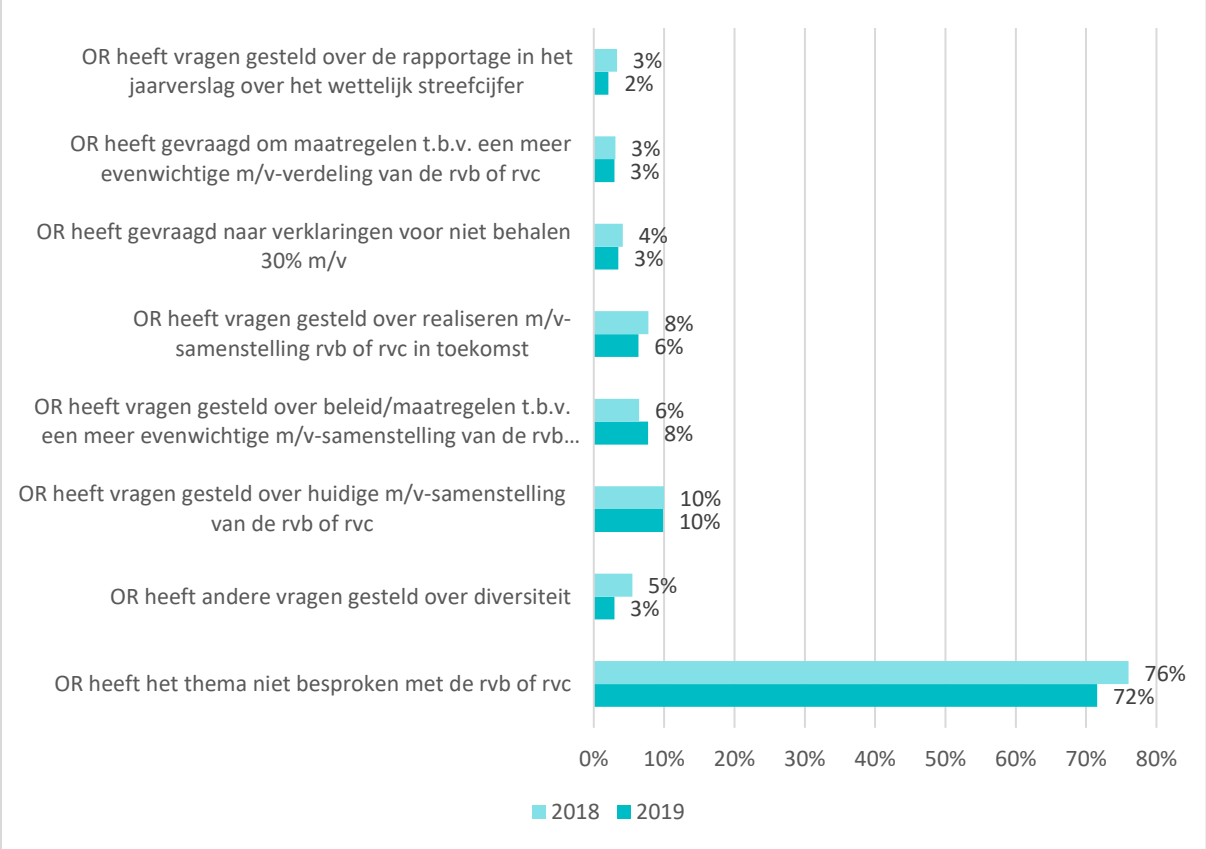
In vennootschappen met een rvc is de OR bevoegd commissarissen voor te dragen voor de rvc. De OR mag dat doen voor een derde van het aantal leden van de rvc. Een voordracht van de OR mag in beginsel niet geweigerd worden door de rvc. Daarnaast kan de OR het thema diversiteit agenderen bij het bestuur.

In 2019 had bijna twee derde (64%) van de bedrijven die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen een OR. Bij ruim kwart (27%) van hen kwam de evenwichtige m/v-verdeling van de zetels dat jaar aan de orde in het overleg tussen de OR en de rvb en/of rvc, bijvoorbeeld tijdens het zogenaamde artikel 24-overleg[22] (8%) of tijdens ad hoc-overleg met de rvb (17%), rvc (5%) of beide (10%). Dat is vergelijkbaar met 2018. Bij verschillende bedrijven komt het onderwerp in verschillende overlegvergaderingen aan de orde:

"Ja, een evenwichtige m/v-samenstelling van de RvB/RvC is het afgelopen jaar meermalen aan de orde geweest, in overlegvergaderingen en in informeel overleggen met RvB en RvC."

Ongeveer een kwart van de ondernemingsraden stelde in 2019 vragen aan het bestuur of de rvc over de m/v-samenstelling in de top of subtop (figuur 24). Eén op de tien stelde vragen over de huidige m/v-samenstelling van de rvb of rvc, 8% stelde (ook) vragen over het beleid van de onderneming om de zetels in de rvb of rvc evenwichtiger te verdelen en 6% stelde vragen over de manier waarop het bedrijf in de toekomst een evenwichtige m/v-verdeling wil realiseren. Enkele ondernemingsraden stelden andere vragen over diversiteit, bijvoorbeeld over beloningsbeleid of over andere aspecten van diversiteit, zoals culturele diversiteit en leeftijd en een diversiteitsbrede aanpak.

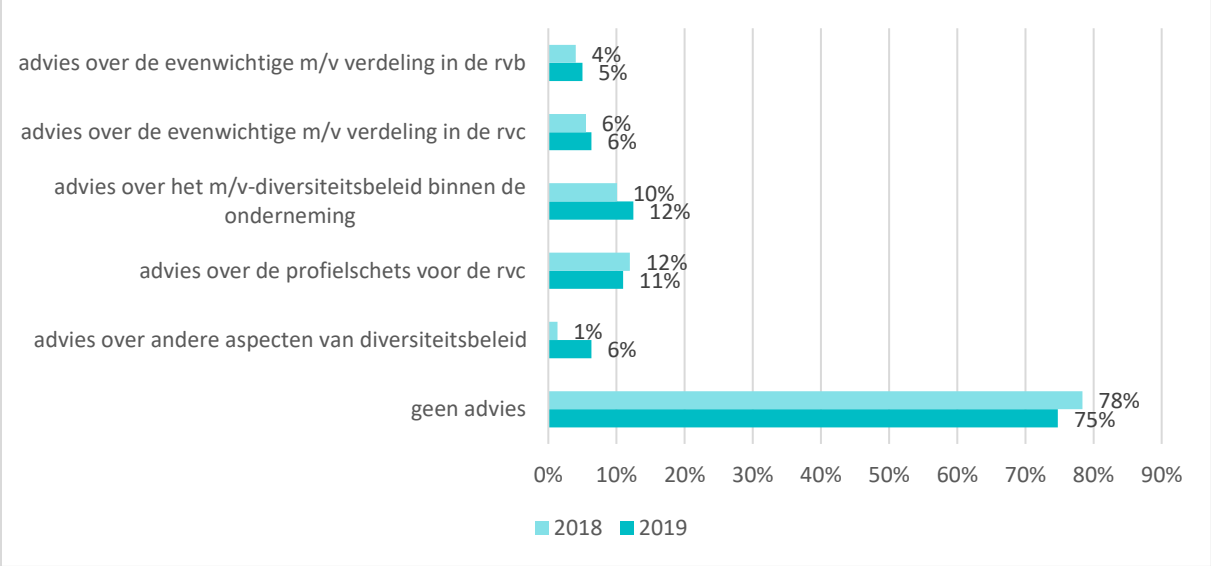
Figuur 24 – Vragen van de OR aan de rvb en/of rvc, 2018-2019 (in procenten van het aantal bedrijven met een OR; meerdere antwoorden mogelijk) (n_{cases}=363; $n_{responses}$ = 563)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Een kwart (25%) van de ondernemingsraden heeft de rvb of rvc van één of meer adviezen voorzien over de m/v-verdeling in de rvb (5%), rvc (6%), het m/v-diversiteitsbeleid van de onderneming (12%) of voor de profielschets voor de rvc (11%) (figuur 25). Enkele ondernemingsraden (6%) adviseerden (ook) over andere aspecten van diversiteitsbeleid, met name over het beleid van de onderneming voor andere aspecten van diversiteit, zoals leeftijd en culturele diversiteit.

Figuur 25 – Adviezen van de OR aan de rvb of rvc, 2018-2019 (in procenten van het aantal bedrijven met een OR; meerdere antwoorden mogelijk) (n_{cases}=363; $n_{responses}$ = 439)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Adviesrecht en aanbevelingsrecht van de OR bij benoemingen

De OR heeft het recht advies uit te brengen over de benoeming van een bestuurder in de rvb.[23] Bij bedrijven die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen, heeft minder dan de helft van de ondernemingsraden (43%) hiervan gebruik gemaakt bij de laatste benoeming van een bestuurder. Dat is minder dan in 2018, toen 51% dat deed. De m/v-verdeling van de zetels in de rvb speelde in 19% van de gevallen een belangrijke of zeer belangrijke rol bij dit advies. Voor 10% speelde de zetelverdeling een onbelangrijke of zeer onbelangrijke rol. Bedrijven waar de OR advies uitbracht over de benoeming van een bestuurder, benoemden in 2019 niet vaker een vrouw dan bedrijven waar de OR dat niet deed.[24] Dit is vergelijkbaar met 2018.

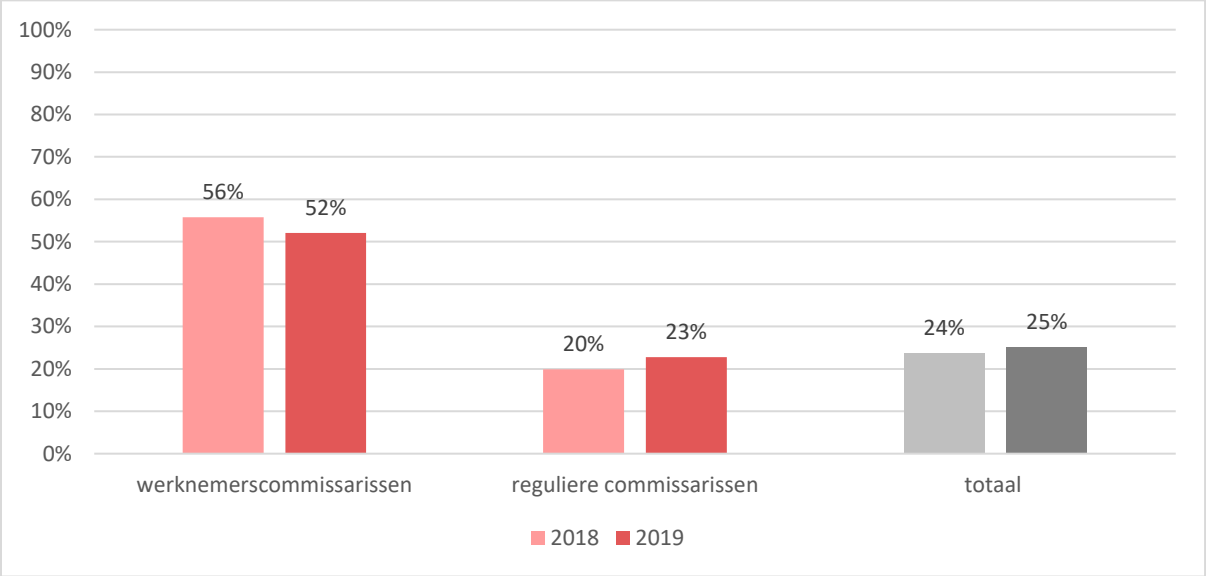
Bij structuurvennootschappen[25] heeft de OR een aparte bevoegdheid bij de benoeming van commissarissen, een versterkt aanbevelingsrecht. Dat betekent dat de OR voor maximaal een derde van het aantal leden van de rvc kandidaten mag voordragen aan de rvc, die deze op de voordracht plaatst voor de ava. De ava besluit uiteindelijk over de benoeming. Ook moet de rvc de profielschets bespreken met de OR. Van de bedrijven die onder de streefcijferbepaling vallen en die een OR hebben, heeft 30% één of meerdere commissarissen die benoemd zijn op grond van het versterkt aanbevelingsrecht van de OR, de zogenaamde werknemerscommissarissen.

Bij 17% van de bedrijven die onder de streefcijferwet vallen en een OR hebben, heeft de OR bij de laatste vacature in de rvc een kandidaat aanbevolen aan de rvc om als commissaris te worden voorgedragen. Dat is iets minder dan in 2018, toen 22% van het aanbevelingsrecht gebruik maakte. Ruim de helft (55%) van de kandidaten die de OR heeft aanbevolen, was vrouw. Dat is een hoger percentage het aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen in de rvc in het algemeen, dat tussen 2015 en 2020 varieerde van 23,5% tot 37,7% per jaar. Het is wel lager dan in 2018, toen drie kwart (75%) van de kandidaten die de OR had aanbevolen vrouw was. Bij 38% van de voordrachten door de OR speelde de toenmalige m/v-verdeling van de zetels in de rvc een grote of zeer grote rol.

Figuur 26 toont het aandeel vrouwelijke commissarissen bij bedrijven die een OR hebben ingesteld. Het aandeel vrouwen onder werknemerscommissarissen is 52%, veel hoger dan het aandeel onder

commissarissen die niet op basis van het voordrachtsrecht van de OR zijn benoemd (23%). Bedrijven waar in rvc één of meer werknemerscommissarissen zijn benoemd, realiseerden ook vaker een evenwichtige m/v-samenstelling van de rvc dan bedrijven zonder werknemerscommissarissen.[26] In 2019 was dat vergelijkbaar met het jaar daarvoor.

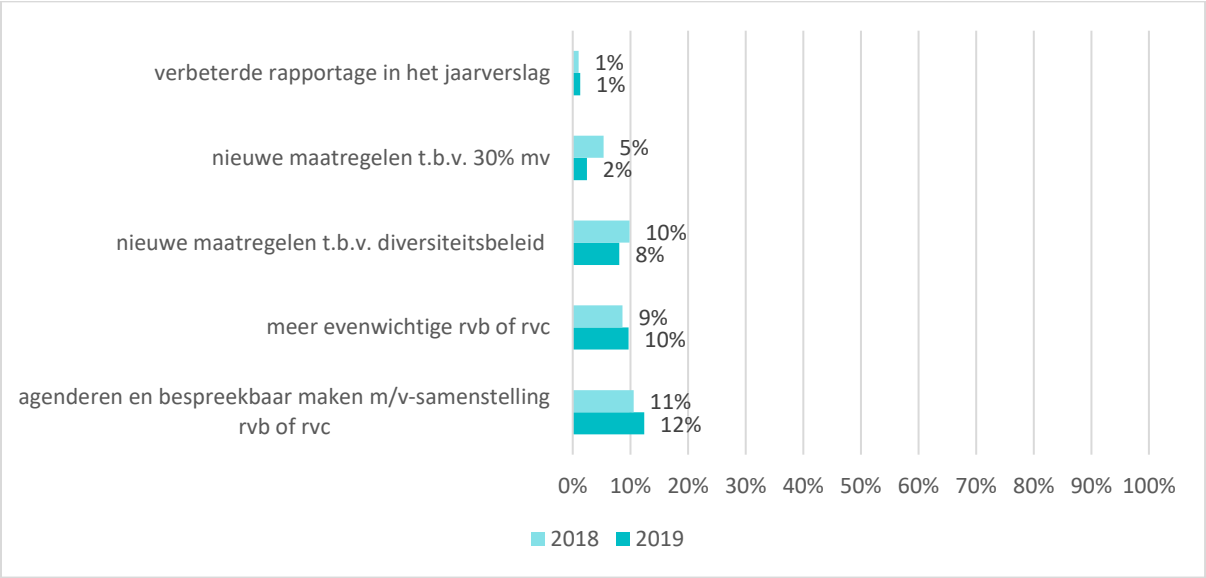
Figuur 26 – Aandeel vrouwelijke commissarissen bij de bedrijven met een ondernemingsraad, 2018-2019 (in procenten van het aantal bedrijven met een OR) (n=360)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

De vragen, adviezen, aanbevelingen en voordrachten van de OR leidden bij een minderheid tot concrete acties of aanpassingen van beleid (figuur 27). Bij 12% hadden de vragen van de OR tot gevolg dat het thema geagendeerd en bespreekbaar gemaakt werd. Eén op de tien bedrijven realiseerde een evenwichtige m/v-verdeling van de zetels in rvb of rvc door activiteiten, adviezen of aanbevelingen van de OR en 8% ontwikkelde nieuwe maatregelen ten behoeve van het m/v-diversiteitsbeleid van de onderneming.

Figuur 27 – Acties van bedrijven naar aanleiding van vragen en adviezen van de OR het wettelijk streefcijfer, 2018 (in procenten van het aantal bedrijven waar de OR het thema heeft besproken of daarover heeft geadviseerd) ($n_{cases'19}$=220; $n_{responses'19}$ = 266)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

3. Resultaten top 200 en beursgenoteerde bedrijven

De bedrijven die in Nederland tot de 'top 200' worden gerekend, hebben een voorbeeldfunctie voor andere bedrijven. Vanwege hun zichtbaarheid en economisch belang zijn zij richtinggevend voor andere grote vennootschappen en kunnen als aanjager of vliegwiel dienen voor andere bedrijven. Eind 2014 hebben de toenmalige minister van OCW en de voorzitter van VNO-NCW afspraken gemaakt om via een extra impuls bij de top 200 meer aandacht en inspanningen te vragen voor het realiseren van man/vrouw diversiteit in de top van bedrijven. Vanaf 2015 worden de top 200-ondernemingen in de Bedrijvenmonitor apart gevolgd.[27]

3.1 Top 200: samenstelling van de rvb en rvc

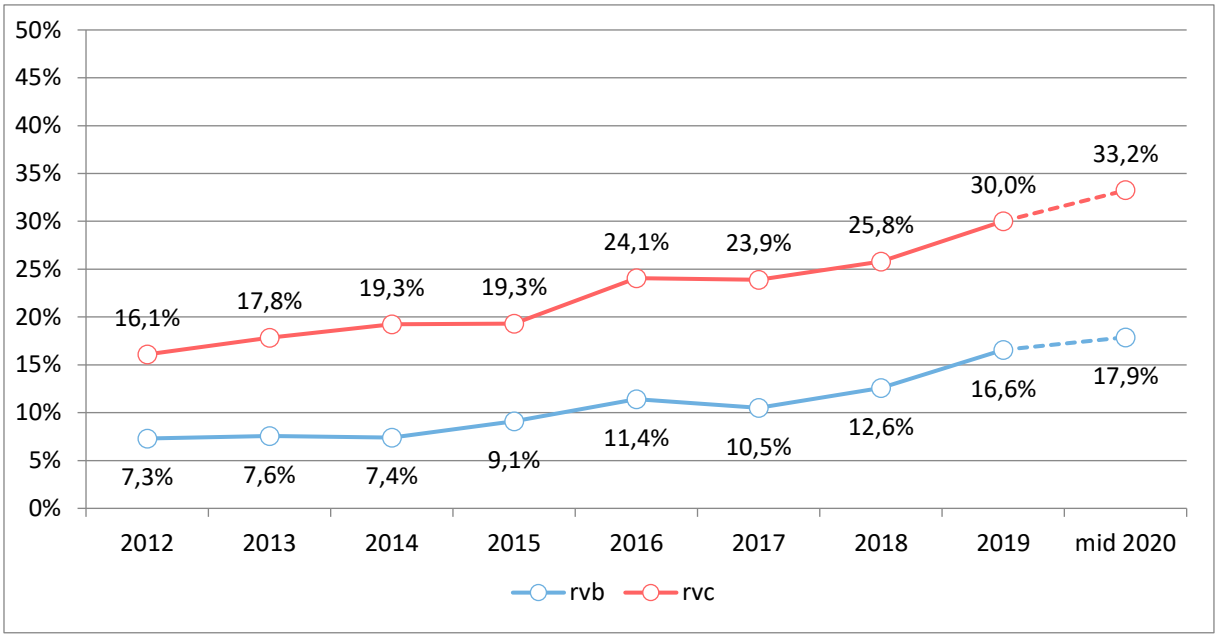
De Top 200 bedrijven hadden eind 2019 gemiddeld 16,6% vrouwen in de rvb; meer dan het landelijk gemiddelde van 12,4%. Waar het percentage vrouwen in de rvb landelijk tussen 2018 en 2019 gelijk bleef, steeg het bij de top 200 (+4,0 procentpunt). In 2020 lijkt deze trend zich verder voort te zetten (figuur 28).

Net als bij de totale groep grote vennootschappen zorgde bij de top 200 een kleine groep bedrijven (9,0%) voor de stijging van het aandeel vrouwen in de rvb. Bij de overgrote meerderheid (90,0%) van de bedrijven veranderde de m/v-samenstelling in de rvb niet. Deze groep had gemiddeld 14,1% vrouwen in de rvb. De eerste helft 2020 laat een vergelijkbaar beeld zien. Meer dan de helft (57,8%) van de top 200 had eind 2019 nog geen enkele vrouwelijke bestuurder (figuur 29), in 2018 was dat nog twee derde. Dit aandeel neemt sinds 2013 af.

Bedrijven in de top 200 hadden eind 2019 meer vrouwen in de rvc dan andere grote vennootschappen: gemiddeld 30,0%, de hoogte van het wettelijk streefcijfer (landelijk was dat gemiddeld 20,4%). Tussen 2018 en 2019 nam het aandeel vrouwen in de rvc ook sneller toe dan landelijk, met 4,2 procentpunt (figuur 28). Deze stijging was het gevolg van inspanningen van een ruim een kwart (25,7%) van de top 200-bedrijven. Dat is een grotere groep in vergelijking met de totale groep grote vennootschappen, waar slechts 8,2% een hoger aandeel vrouwen in de rvc wist te realiseren in 2019. Desalniettemin bleef bij bijna twee derde (64,4%) van de rvc's het percentage vrouwen onveranderd. Bij 9,9% daalde het aandeel vrouwen. In de eerste helft 2020 lijkt dit vergelijkbaar te zijn was de stijging van het aandeel vrouwen in de rvc het gevolg van inspanningen van ongeveer een derde van de top 200-bedrijven.

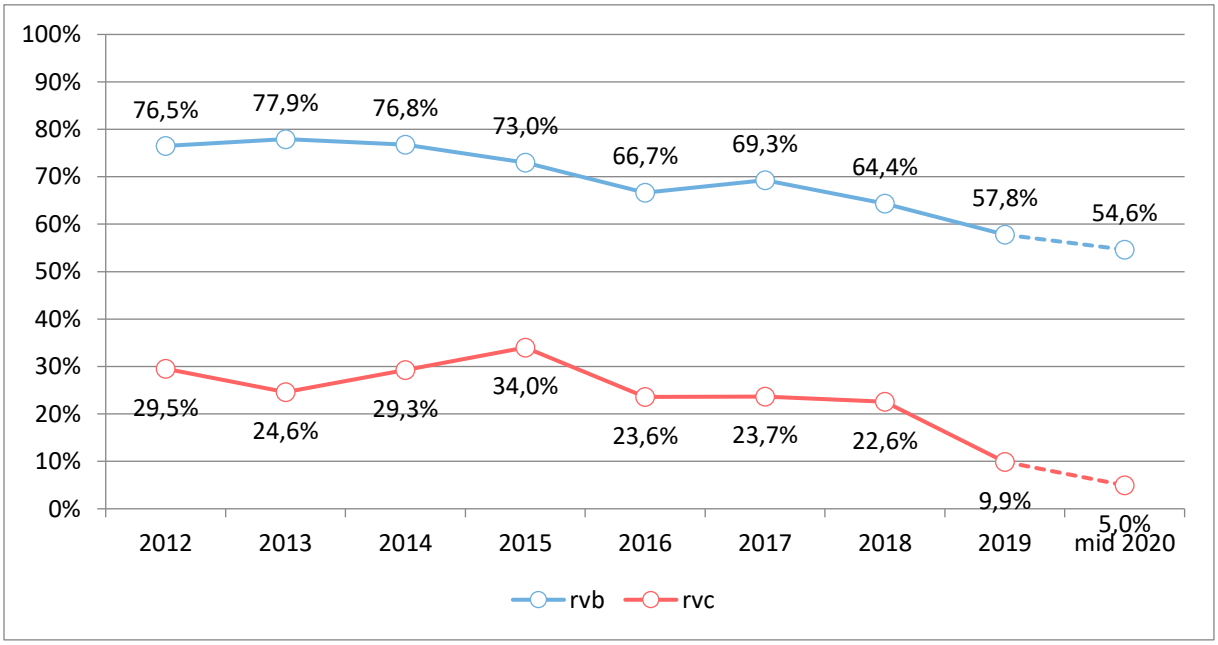
Het aantal bedrijven in de top 200 zonder vrouwen in de rvc daalde van 22,6% eind 2018 naar 9,9% eind 2019. In de eerste helft 2020 nam dat nog verder af (figuur 29). Dat is veel minder dan bij de totale groep grote vennootschappen, waar eind 2019 43,3% geen vrouw in de rvc had.

Figuur 28 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de rvb en rvc bij de top 200, 2012-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=109; $n_{rvc'19}$=101)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Figuur 29 – Rvb's en rvc's zonder vrouwen bij de top 200, 2012-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=109; $n_{rvc'19}$=101)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Voorzitter m/v

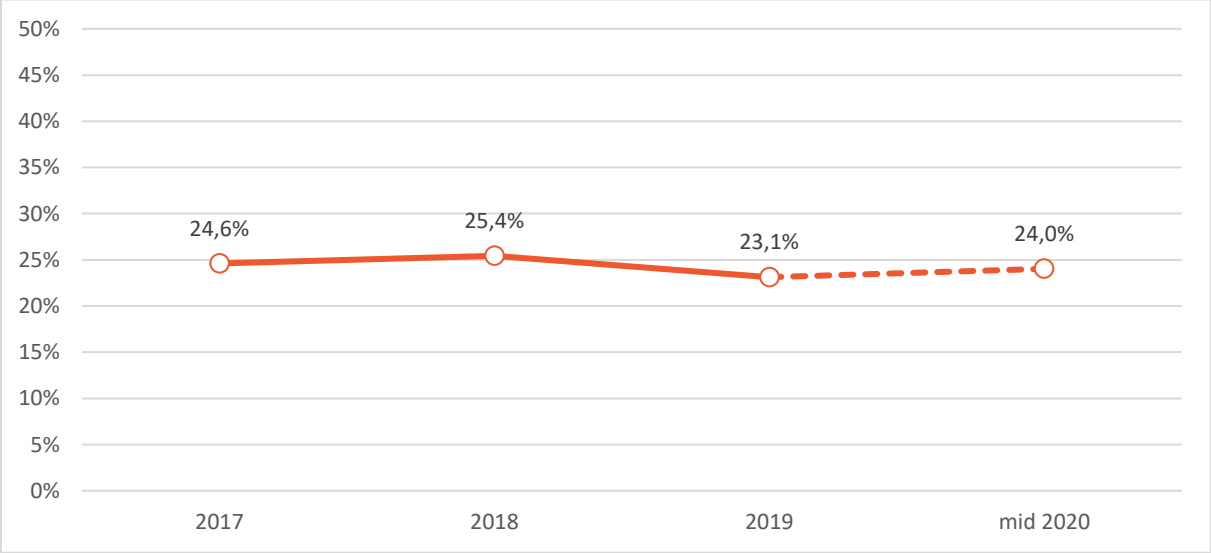
Ook de top 200 heeft weinig vrouwelijke voorzitters. Minder dan 10% van de besturen (9,1%) en rvc's (7,9%) had eind 2019 een vrouw als voorzitter. In 2015 was dat 2,7% (rvb) en 4,0% (rvc).

M/V-samenstelling van de subtop

Gemiddeld bestond eind 2019 bijna een kwart (23,1%) van de subtop van bedrijven in de top 200 uit vrouwen. Dat is iets minder dan voorgaande jaren (figuur 30), maar meer dan bij de totale groep grote vennootschappen, waar de subtop eind 2019 gemiddeld voor ongeveer een vijfde (19,8%) uit vrouwen bestond.

Net als bij de totale groep grote vennootschappen, houdt de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de subtop geen gelijke tred met de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de rvb. Waar het aandeel vrouwen in de subtop bij de top 200 tussen 2017 en 2019 relatief stabiel bleef schommelen rond de 25%, en eind 2019 zelfs licht daalde (-1,5 procentpunt), nam het percentage vrouwen in de rvb in diezelfde periode met 6,1 procentpunt toe (van 10,5% naar 16,6%). Het reservoir voor de rvb is bij de subtop de laatste jaren dus kleiner geworden omdat het aandeel vrouwen in de top sneller steeg dan het aandeel in de subtop. Ook in vergelijking met de totale groep grote vennootschappen is de kweekvijver voor de rvb bij de top 200 kleiner.

Figuur 30 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de subtop bij de top 200, 2017-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{'19}$=110)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

3.2 Top 200: het streefcijfer van 30% m/v

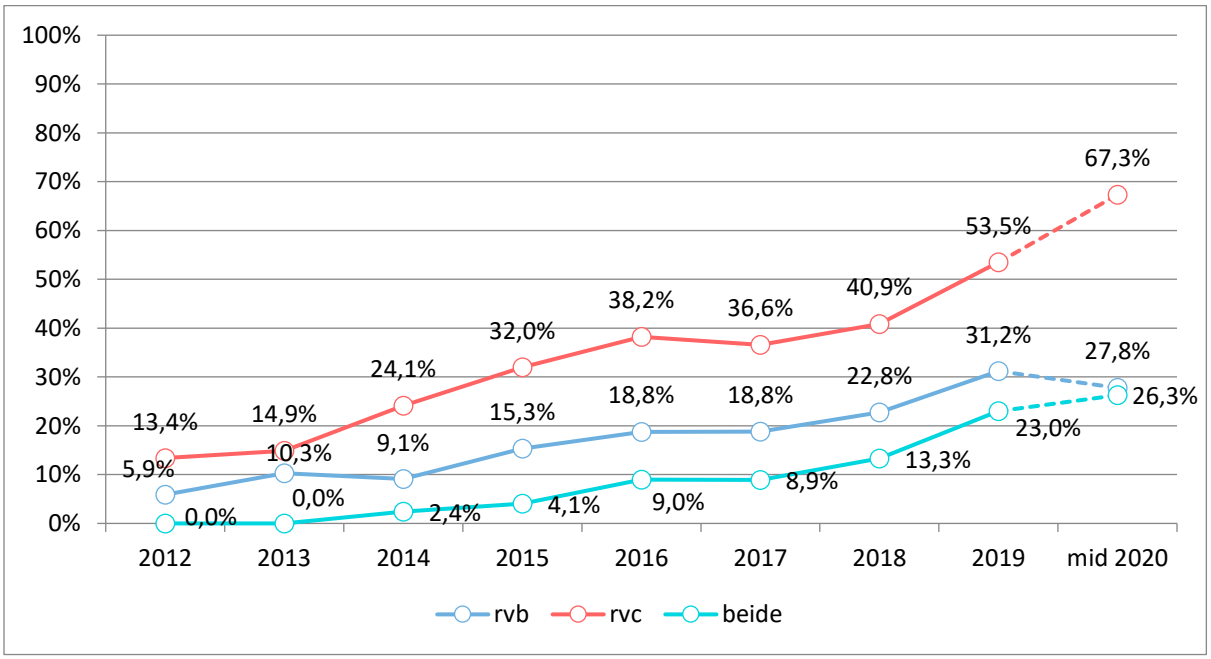
Het percentage bedrijven dat een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb of rvc heeft gerealiseerd is bij de top 200 hoger dan bij de totale groep grote vennootschappen en nam in de afgelopen jaren ook sneller toe. Het percentage top 200-ondernemingen met een evenwichtige rvb steeg tussen 2012 en 2019 van 5,9% naar 31,2% (figuur 31). Voor de groep grote vennootschappen als geheel was dat in diezelfde periode van 9,3% naar 20,6%. Het aandeel ondernemingen met een evenwichtige m/v-verdeling in de rvc nam toe van 13,4% naar 53,5%. Dat is hoger dan bij de totale groep grote vennootschappen (38,2% eind 2019). Bijna een kwart (23,0%) van de bedrijven in de top 200 had eind 2019 een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd in rvb én rvc. In 2012, het jaar voor de oude streefcijferregeling in werking trad, was dat nog bij geen enkel bedrijf uit de top 200 het geval.

Net als bij de totale groep grote vennootschappen, valt ook bij de top 200 op dat de ontwikkeling van het percentage bedrijven met een evenwichtige m/v samenstelling in de rvb en rvc vertraagde in

2016 en 2017, de periode waarin de streefcijferregeling tijdelijk niet van kracht was. In 2019 en 2020 nam het percentage bedrijven dat 30% had gerealiseerd in de rvc weer sneller toe. Medio 2020 had twee derde (67,3%) van de top 200 het streefcijfer in de rvc gerealiseerd. Voor de rvb was medio 2020 juist een daling zichtbaar van het percentage top 200-bedrijven dat een evenwichtige m/v-verdeling had gerealiseerd. Wanneer deze trend zich zou doorzetten, neemt de kloof tussen de rvc en rvb toe.

Het wegvallen van de streefcijferregeling op 1 januari 2020 en (de dreiging van) het quotum voor de rvc van grote (beursgenoteerde) bedrijven en het maatschappelijke debat dat daarover gevoerd werd, hebben mogelijk bijgedragen aan de versnelde toename van het percentage (beursgenoteerde) bedrijven uit de top 200 dat het streefcijfer voor de rvc inmiddels heeft gerealiseerd. Tegelijkertijd hebben deze ontwikkelingen voor de rvb mogelijk een tegenovergesteld effect gehad en, net als in 2016 en 2017, een rol gespeeld bij stagnatie van de ontwikkelingen.

Figuur 31 – Evenwichtige verdeling (30% m/v) gerealiseerd in de rvb en rvc bij de top 200, 2012–2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=109; $n_{rvc'19}$=101)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

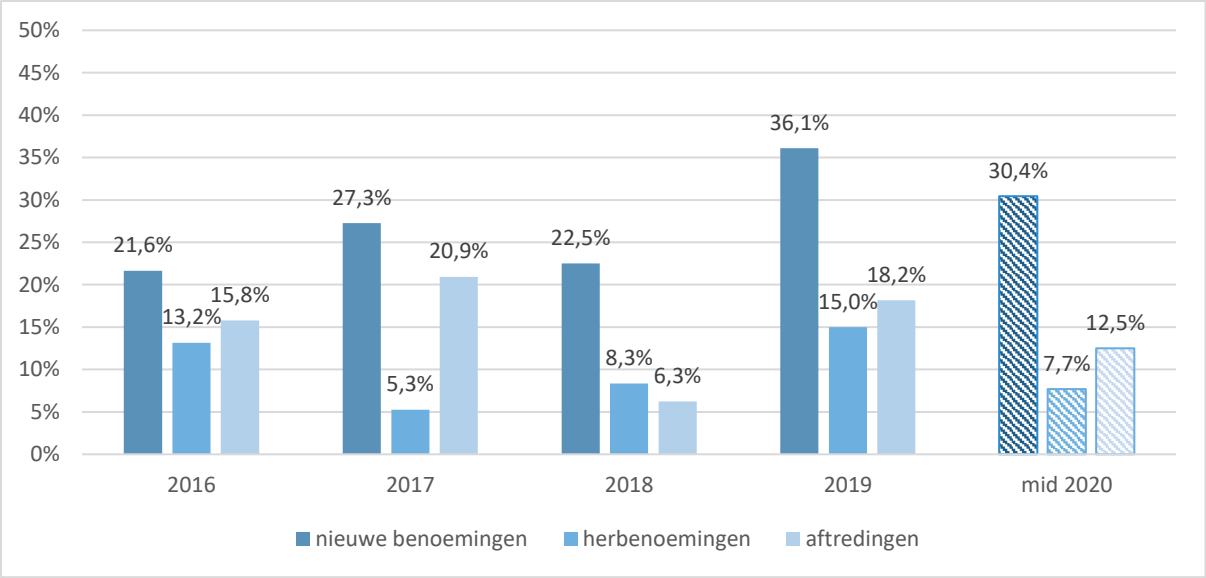
3.3 Top 200: nieuwe benoemingen en herbenoemingen

In 2019 vonden in ruim een kwart (26,6%) van de rvb's en bijna de helft (47,5%) van de rvc's van de top 200 één of meer nieuwe benoemingen plaats. Bij rvc's van de top 200-bedrijven gold dat voor 54,2% (zie ook Bijlage 5b). Dat is meer dan in voorgaande jaren en ook meer dan bij de totale groep grote vennootschappen.

Van alle nieuwe benoemingen in de rvb bij de top 200-bedrijven, betrof in 2019 36,1% een vrouw (figuur 32), wat meer is dan bij de totale groep bedrijven (25,9%). Van alle herbenoemingen bij de top 200 in 2019 betrof 15,0% een vrouw. Dat is juist minder dan bij de totale groep bedrijven (24,6%). Van de personen die aftraden was 18,2% vrouw. Voor de totale groep grote vennootschappen was dat vergelijkbaar (17,4%). Het aandeel vrouwen dat nieuw benoemd werd, lag hoger dan het aandeel vrouwen dat aftrad. De vrouwen die nieuw benoemd worden, vervangen

dus de vrouwen die aftreden en er komen nieuwe vrouwelijke bestuurders bij. In de eerste helft 2020 was het aandeel nieuwe benoemingen dat naar een vrouw ging hoger, namelijk 47,1%.

Figuur 32 – Aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in de rvb bij de top 200, 2016 – 2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=109)

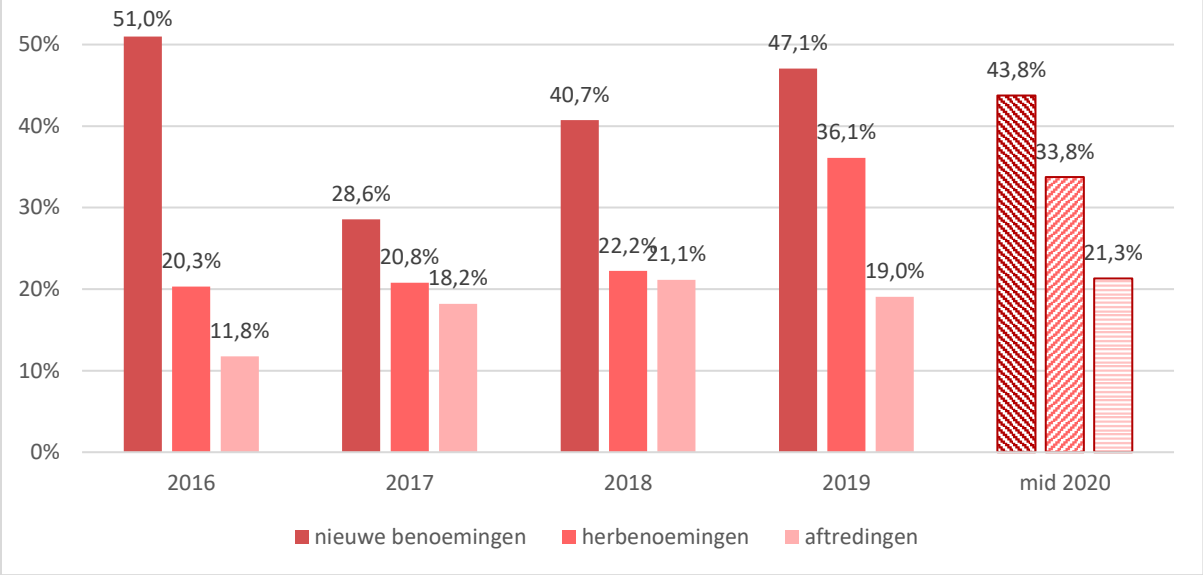


Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

In de rvc's van de top 200 betrof in 2019 bijna de helft (47,1%) van alle nieuwe benoemingen een vrouw (figuur 33). Dat is meer dan in 2018 en 2017, maar iets lager dan in 2016, toen 51,0% van de nieuwe benoemde commissarissen vrouw was.

In vergelijking met de totale groep bedrijven, waar 37,7% van de nieuwe commissarisbenoemingen in 2019 een vrouw betrof, is het aandeel bij de top 200 hoger. Van alle commissarissen die herbenoemd werden bij de top 200 in 2019, was ruim een derde (36,1%) vrouw, van de personen die aftraden 19,0%. In de eerste helft 2020 lijkt de dynamiek in de rvc vergelijkbaar te zijn met die in 2019. Op geaggregeerd niveau was instroom van vrouwen in de rvc bij de top 200 dus hoger dan de uitstroom, en ook hoger dan het wettelijk streefcijfer van 30%. Nu er meer vrouwelijke commissarissen zijn, neemt het percentage vrouwen dat aftreedt ook toe: van 11,8% in 2016 naar ongeveer een vijfde in 2017, 2018 en 2019.

Figuur 33 – Aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in de rvc bij de top 200, 2016 – 2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvc'19}$=101)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

3.4 Top 200: beleid

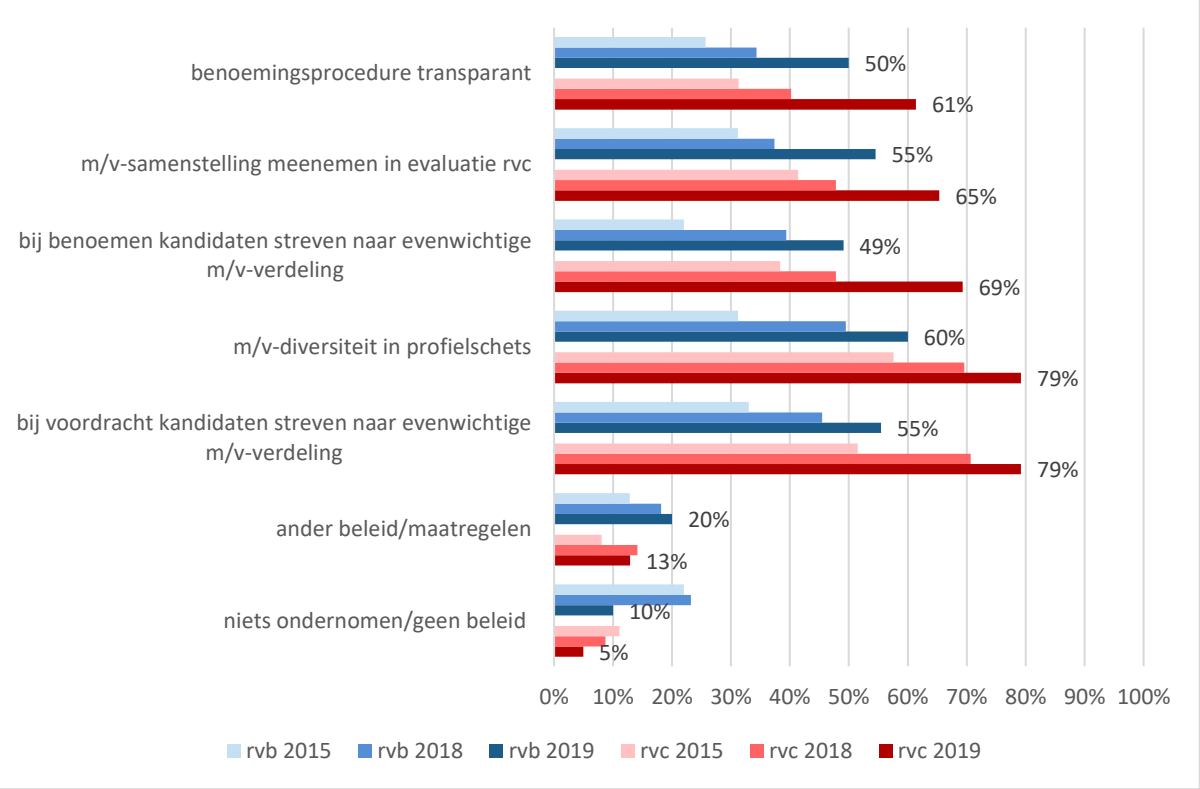
Top 200: beleid tot nu toe

Het aantal bedrijven in de top 200 dat expliciet beleid formuleert om m/v-diversiteit in de top te bevorderen, neemt ieder jaar toe. Bedrijven die al beleid hadden, intensiveerden bovendien in de loop van de jaren hun beleid en namen steeds meer gerichte maatregelen. Ook in 2019 namen bedrijven weer meer maatregelen dan voorheen. Het betrof vooral maatregelen die die voortvloeien uit de streefcijferbepaling en die gericht zijn op een evenwichtige m/v-verhouding in de rvc, zoals het transparant maken van benoemingsprocedures in de rvc en het doelbewust streven naar een evenwichtige m/v-verdeling bij benoemingen in de rvc (figuur 34).

In 2019 streefde 79% van de top 200 bij de voordracht van kandidaten voor de rvc naar een evenwichtige m/v-verdeling en had eveneens 79% naar eigen zeggen aandacht voor m/v-diversiteit in de profielschets van de rvc. Ongeveer twee derde zorgde naar eigen zeggen voor transparantie benoemingsprocedure (61%), nam de m/v-verdeling van de zetels mee in de jaarlijkse evaluatie van de rvc (65%) of streefde bij benoemingen in de rvc naar een evenwichtige m/v-verdeling van de zetels (69%). Dat is meer dan in voorgaande jaren, toen de helft van de top 200 deze maatregelen nam. Daarnaast werden naar eigen zeggen door ruim de helft van de top 200 vergelijkbare maatregelen ingezet voor de rvb (figuur 34). Ook dat is meer dan in voorgaande jaren.

Vergeleken met de totale groep grote vennootschapen, hadden bedrijven in de top 200 vaker beleid om de zetels evenwichtig te verdelen. Dat gold zowel voor de rvb als voor de rvc. Dat was in voorgaande jaren ook zo, maar de toename bij de top 200 is groter, waardoor het verschil tussen de aanpak van de top 200 en die van de totale groep grote vennootschappen nog groter werd. 10% van de top 200 had in 2019 naar eigen zeggen geen beleid geformuleerd en niets ondernomen voor de rvb en 5% had geen beleid voor de rvc. Dat is lager dan bij de totale groep grote vennootschappen in 2019, waar een derde (33%) aangaf geen beleid te hebben voor de rvb en kwart (24%) niet voor de rvc.

Figuur 34 – Beleid en maatregelen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen bij de top 200, 2019 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) (rvb: $n_{cases'19}$=110, $n_{responses'19}$ =329; rvc: $n_{cases;19}$=101, $n_{responses'19}$=376)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Top 200: beleid gericht op de subtop

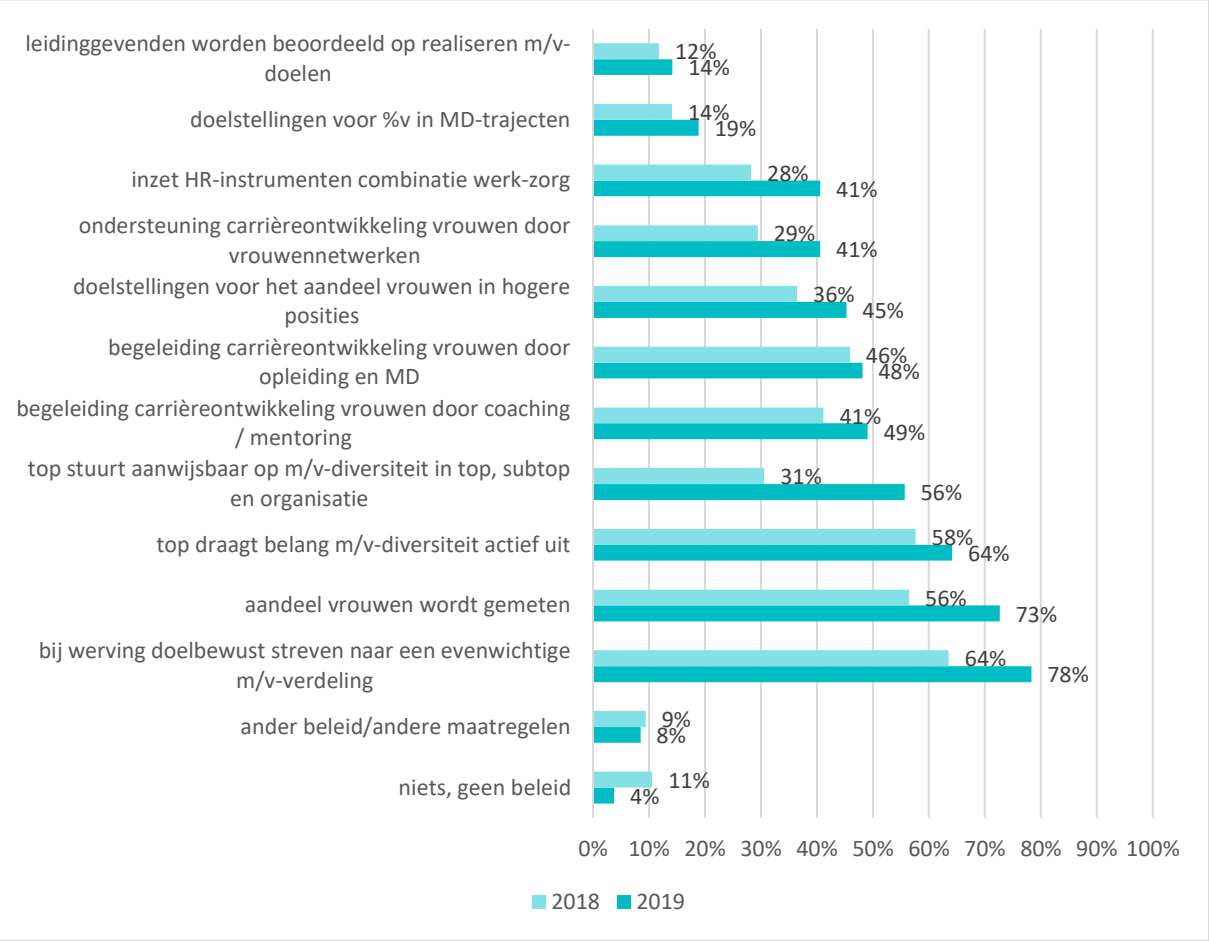
Ook voor de subtop nam de top 200 in 2019 meer maatregelen om m/v-diversiteit te bevorderen dan in voorgaande jaren (figuur 35). Slechts een kleine groep van 4% gaf aan dat ze geen specifieke maatregelen inzetten om de m/v-samenstelling van de subtop evenwichtig te maken of te houden. Dat is veel minder dan bij de totale groep grote vennootschappen (30%).

Ruim drie kwart (78%) van de top 200 gaf aan bij de werving en selectie van kandidaten voor de subtop bewust rekening te houden met de m/v-verdeling. Eveneens bijna drie kwart (73%) gaf aan dat het aandeel vrouwen en mannen in naar functieniveau en afdeling periodiek wordt gemeten en gemonitord. Bijna twee derde (64%) gaf aan dat de top van het bedrijf m/v-diversiteit belangrijk vindt en dat actief uitdraagt en meer dan de helft (56%) gaf aan dat de top aanwijsbaar stuurt op meer diversiteit in de top, subtop en organisatie. Dat aantal is bijna verdubbeld in vergelijking met 2018, toen dat bij 31% het geval was.

Bijna de helft gaf aan dat het bedrijf de carrièreontwikkeling van vrouwen begeleidt door opleiding en management-developmenttrajecten (48%) en mentoring en coaching (49%). Dat is vergelijkbaar met het voorgaande jaar. Ook andere maatregelen, zoals doelstellingen voor het aandeel vrouwen in hogere managementposities (45%), ondersteuning van de carrières van vrouwen door vrouwennetwerken (41%) en de inzet van HR-instrumenten om de afstemming tussen werk en privé te faciliteren (41%) komen bij de top 200 naar verhouding meer voor dan in voorgaande jaren. Net als in andere jaren hadden minder bedrijven concrete doelstellingen voor het aantal vrouwen in

management-developmenttrajecten (19%) en werden bij relatief weinig bedrijven leidinggevenden beoordeeld op het behalen van diversiteitsdoelstellingen (14%).

Figuur 35 – Beleid en maatregelen om het aandeel vrouwen in de subtop te vergroten bij de top 200, 2018 en 2019 (in procenten van het aantal bedrijven dat een subtop heeft; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=106 $n_{responses'19}$=572)



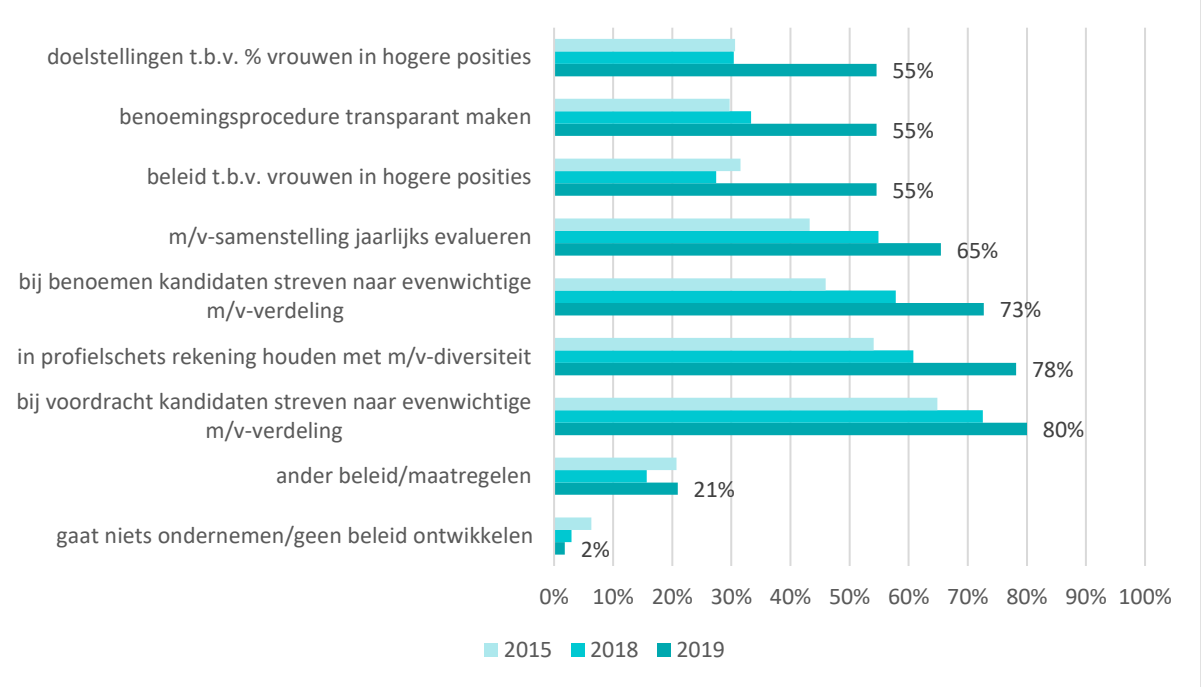
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Top 200: beleid in de toekomst

Bedrijven in de top 200 gaven ook vaker dan andere bedrijven aan in de toekomst maatregelen te (blijven) nemen met het oog op m/v-diversiteit in de rvb en rvc. In 2019 waren er nagenoeg geen top 200-bedrijven meer die van plan waren in de toekomst niets te ondernemen (2%) (figuur 36). Voor de totale groep grote vennootschappen was dat 17%.

Ruim drie kwart (78%) van de top 200 is van plan m/v-diversiteit opnemen in de profielschets van de rvb of rvc, 80% wil bij de voordracht van kandidaten (blijven) streven naar een evenwichtige m/v-balans en 73% wil bij benoemingen van kandidaten (blijven) streven naar een evenwichtige m/v-balans. Twee derde is van plan de m/v-samenstelling jaarlijks te (blijven) evalueren (65%). Meer dan de helft wil (blijven) zorgen voor transparante benoemingsprocedures (55%). Eveneens is ruim de helft van plan (55%) maatregelen te (blijven) nemen ten behoeve van het aandeel vrouwen in hogere managementposities. Het aantal top 200-bedrijven dat in de toekomst maatregelen wil (blijven) nemen om de zetels in de rvc en rvb evenwichtig te verdelen is in vergelijking met voorgaande jaren in 2019 verder gestegen.

Figuur 36 – Toekomstig beleid en toekomstige maatregelen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen bij de top 200, 2015 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=110, $n_{responses'19}$ =529)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

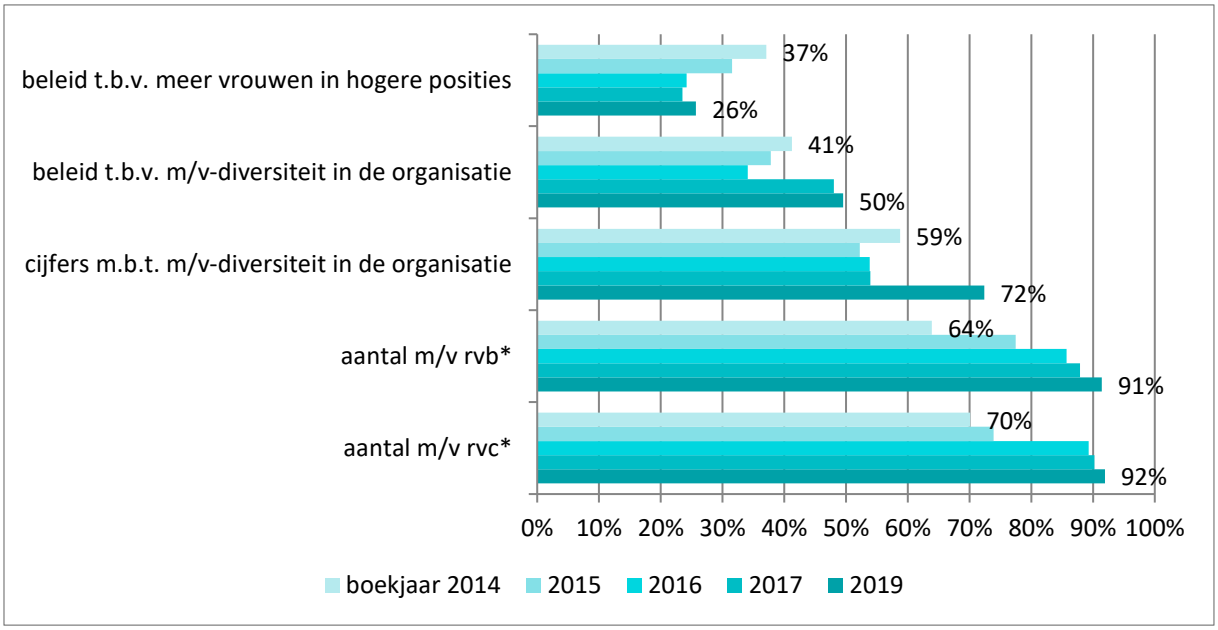
3.5 Top 200: het bestuursverslag

Transparantie: wat zegt de top 200 te rapporteren over m/v-diversiteit?

Bijna alle bedrijven uit de top 200 rapporteerden in het bestuursverslag over het boekjaar 2019 naar eigen zeggen cijfers over het aantal mannen en vrouwen in de rvb (91%) en rvc (92%) (figuur 37). Bijna driekwart (72%) gaf aan (ook) cijfers te hebben opgenomen over m/v-diversiteit en de helft (50%) beschreef naar eigen zeggen in het bestuursverslag (ook) over beleid ten behoeve van m/v-diversiteit in de hele organisatie. Die percentages zijn veel hoger dan bij de totale groep grote vennootschappen (zie ook paragraaf 2.5). Het aandeel bedrijven uit de top 200 dat hierover in het bestuursverslag rapporteert neemt bovendien nog ieder jaar verder toe.

Ruim een kwart (26%) van de top 200 rapporteerde naar eigen zeggen ook over beleid om meer vrouwen in hogere managementposities te krijgen. Dat is vergelijkbaar met de rapportages over de boekjaren 2017 en 2016, maar minder dan de rapportages over de jaren daarvoor.

Figuur 37 – Rapportage in het bestuursverslag over m/v-diversiteit bij de top 200, 2014 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven met een rvb/rvc; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$ = 152; $n_{responses'19}$=351)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Rapportagevereisten: in hoeverre legt de top 200 verantwoording af over het niet behalen van de streefcijfers?

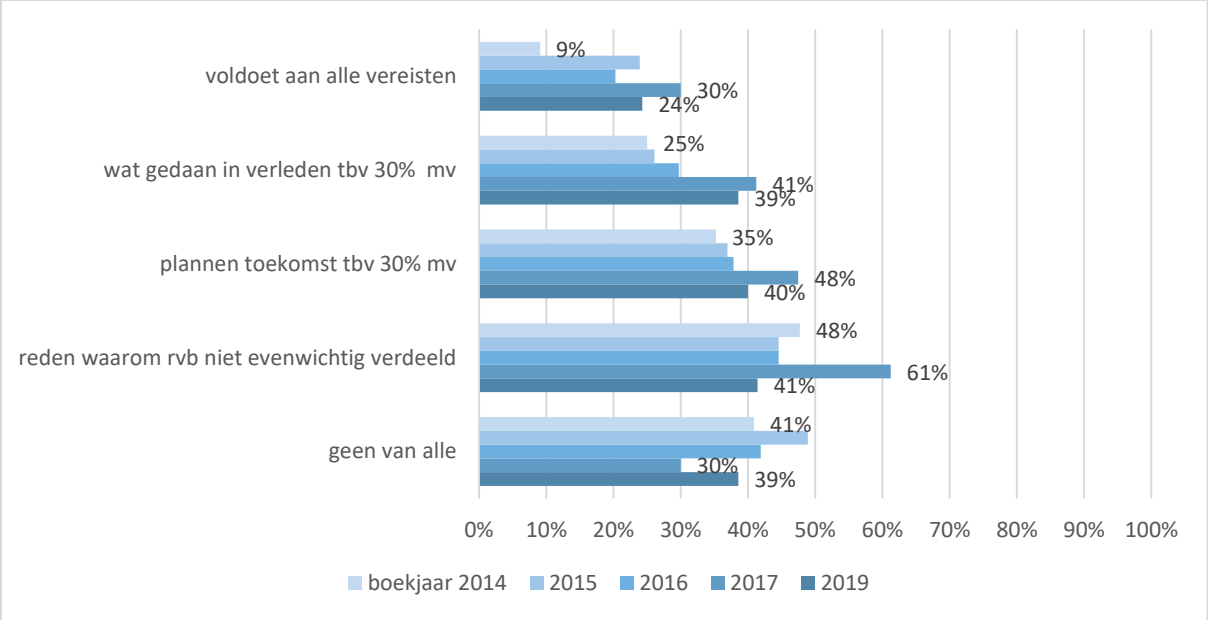
De top 200 legde in het bestuursverslag over 2019 vaker verantwoording af over het niet behalen van de streefcijfers dan de totale groep grote vennootschappen. Tegelijkertijd nam, het aandeel bedrijven dat verantwoording aflegde over de onevenwichtige samenstelling van de rvb ook bij de top 200 af op het moment dat de streefcijferregeling kwam te vervallen, net als bij de andere grote vennootschappen.

Twee vijfde (41%) legde naar eigen zeggen in het bestuursverslag over 2019 uit waarom de rvb niet evenwichtig verdeeld (figuur 38). Dat is minder dan in voorgaande jaren. Eveneens twee vijfde legde uit welke plannen de vennootschap had (40%) om de zetels in de rvb in de toekomst evenwichtig te gaan verdelen en wat de onderneming tot dan toe had gedaan om het streefcijfer voor de rvb te realiseren (39%). Dit gebeurde minder vaak dan in het bestuursverslag over 2017, maar vaker dan in de jaren daarvoor. Bij een kwart (24%) van de top 200 voldeed het bestuursverslag over 2019 naar eigen zeggen aan alle rapportagevereisten uit de streefcijferwet. Ook dat was minder dan in 2017, toen bij 30% van de top 200 het bestuursverslag aan alle vereisten voldeed. 39% legde in het bestuursverslag over 2019 geheel geen verantwoording af over het niet behalen van het streefcijfer in de rvb.

Voor de rvc legden juist *meer* top 200-bedrijven verantwoording af wanneer zij het streefcijfer niet hadden bereikt (figuur 39). Ruim een derde (34%) van de top 200 voldeed voor het boekjaar 2019 aan alle rapportagevereisten uit de streefcijferwet, dat is meer dan voor het boekjaar voor 2017, toen 19% aan alle rapportagevereisten voldeed. Ook legden meer bedrijven uit wat de vennootschap had ondernomen om de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen (49% in het bestuursverslag over 2019, tegenover 31% in het bestuursverslag over 2017) en rapporteerden meer top 200-bedrijven over de plannen om de zetels in de rvc in de toekomst evenwichtig te verdelen (57% in 2019, 43% in 2017).

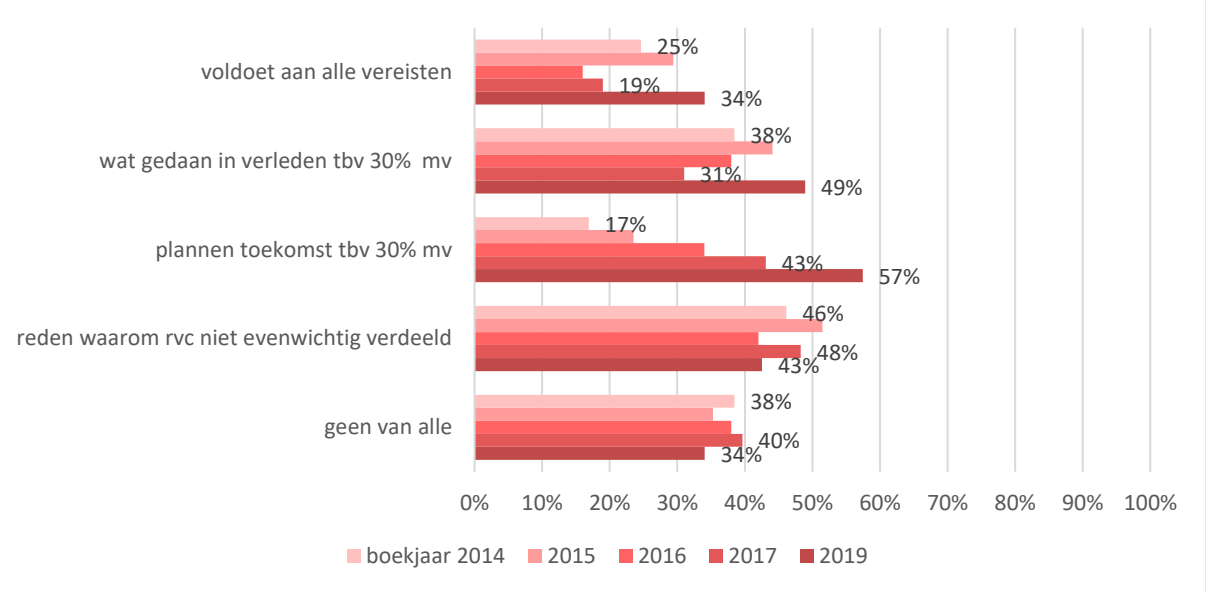
Daarnaast legde 43% in het bestuursverslag over 2019 uit waarom het niet gelukt was de zetels in de rvc evenwichtig te verdelen. Dat aandeel is lager ten opzichte van 2017, maar vergelijkbaar met 2016 en 2014. Ruim een derde (34%) van de bedrijven die het streefcijfer voor de rvc niet hadden behaald, legde daarover geheel geen verantwoording af in het bestuursverslag over 2019. Ook dat aandeel is door de jaren heen afgenomen.

Figuur 38 – Verantwoording in het bestuursverslag over onevenwichtige verdeling in de rvb door de top 200, boekjaar 2014 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=70; $n_{responses'19}$ =111)[a]



[a] Berekend op basis van het aantal top 200 bedrijven dat géén evenwichtige verdeling in de rvb heeft gerealiseerd
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Figuur 39 – Verantwoording in het bestuursverslag over onevenwichtige verdeling in de rvc door de top 200, boekjaar 2014 – 2019 (in procenten van het aantal bedrijven; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=47; $n_{responses'18}$ =86)[a]



[a] Berekend op basis van het aantal bedrijven dat géén evenwichtige verdeling in de rvc heeft gerealiseerd
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

3.6 Top 200: de invloed van stakeholders

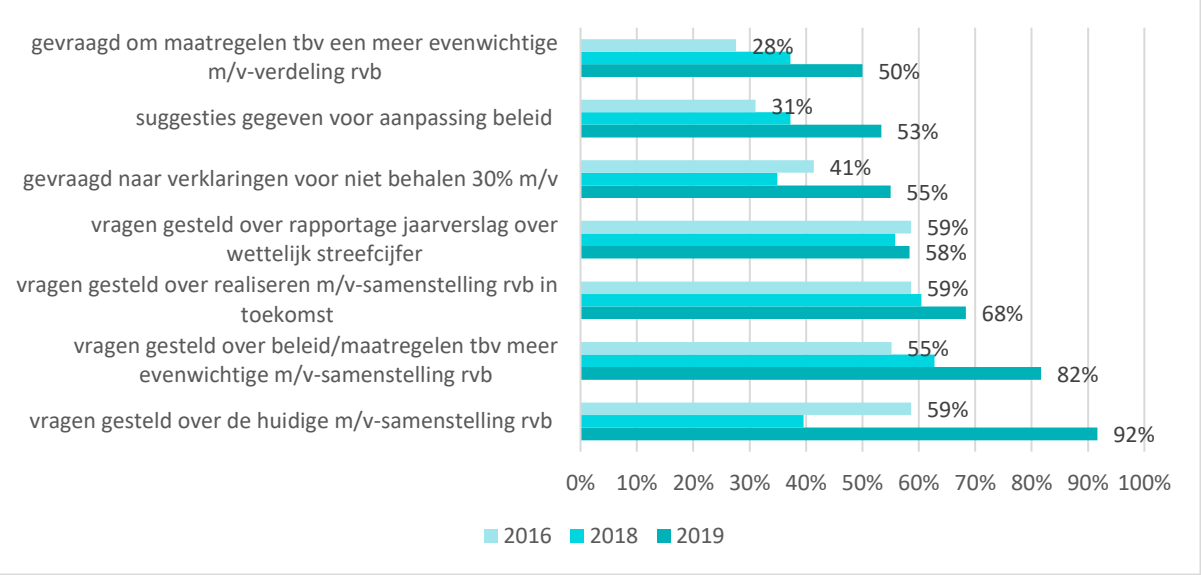
3.6.1 De rol van interne toezichthouders

Bij de 61% van de bedrijven uit de top 200 was de m/v-verdeling van de zetels in 2019 aanleiding voor overleg tussen interne toezichthouders en de rvb. Dat is meer dan in 2018 en 2016 toen dat bij de helft respectievelijk een derde van de bedrijven uit de top 200 gebeurde. Het is ook meer dan bij de totale groep grote vennootschappen, waar een kwart van de rvc's de dialoog voerde met bestuurders over het toenmalige wettelijk streefcijfer.

Toezichthouders die een dialoog voerden met de rvb over de m/v-verdeling van de zetels, stelden ook meer onderwerpen aan de orde dan in voorgaande jaren. Onderwerpen die aan de orde kwamen, waren vooral de m/v-samenstelling van de rvb (92%) en over het huidige beleid om de verdeling van de zetels evenwichtiger te maken (82%). Ook ging het gesprek over hoe men in de toekomst een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb denkt te realiseren (68%) (figuur 40).

Naar aanleiding van de dialoog tussen interne toezichthouders en de rvb, kwam het onderwerp bij vrijwel al deze bedrijven hoger op de agenda te staan. Bovendien gaf de helft aan nieuw beleid te hebben opgesteld en nieuwe maatregelen te hebben genomen om de zetels evenwichtiger te verdelen nadat toezichthouders het onderwerp hadden besproken met de rvb. Eveneens de helft gaf aan dat de m/v-samenstelling daarna ook daadwerkelijk evenwichtiger is geworden. Omdat het om kleine aantallen gaat moeten de cijfers voorzichtig worden geïnterpreteerd.[28]

Figuur 40 – Onderwerpen die aan de orde kwamen in de dialoog tussen interne toezichthouders en de rvb over het wettelijk streefcijfer bij de top 200, 2016-2019 (in procenten van het aantal bedrijven waar toezichthouders de dialoog voerden met de rvb; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=60; $n_{responses'18}$ =283)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

3.6.2 De rol van aandeelhouders en beleggers

Bij bijna een kwart (23%) van de bedrijven in de top 200 stelden (vertegenwoordigers van) aandeelhouders vragen over het wettelijk streefcijfer.[29] Dat is iets meer dan 2018 (18,5%). Omdat het om slechts enkele bedrijven gaat, moeten de resultaten voorzichtig geïnterpreteerd worden. Net als andere jaren, stelden aandeelhouders bij bijna al deze bedrijven vragen over de m/v-samenstelling van de rvb of rvc. Minder dan in 2018 werden in 2019 vragen gesteld over het huidige en toekomstige maatregelen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtig te verdelen. Bij vijf bedrijven vroegen aandeelhouders naar verklaringen voor de scheve zetelverdeling en stelden zij vragen over de rapportage in het bestuursverslag. Bij zeven bedrijven werd door aandeelhouders gevraagd maatregelen te nemen om evenwichtige verdeling van de zetels te bereiken. Bij vier bedrijven deden aandeelhouders concrete suggesties voor beleid.

De vragen van aandeelhouders hebben bij meer dan de helft van de bedrijven geleid tot het agenderen en bespreekbaar maken van het thema. Zeven bedrijven gaven aan dat de m/v-verdeling van de zetels mede door de vragen van aandeelhouders in 2019 evenwichtiger is geworden, in 2018 was dat bij vier bedrijven het geval. Bij zeven bedrijven hebben vragen van aandeelhouders in 2019 niet geleid tot veranderingen of aanpassingen.

3.7 Beursgenoteerde bedrijven

Een van de pijlers van het wetsvoorstel over de evenwichtige verdeling van de zetels over vrouwen en mannen in de top van het bedrijfsleven, is het ingroeiquotum van ten minste 33% m/v voor de rvc van beursgenoteerde vennootschappen. Een benoeming van een persoon die niet bijdraagt aan het realiseren van evenwichtige samenstelling[30] van de rvc is nietig. Dat geldt ook voor de benoeming van niet-uitvoerende bestuurders als gekozen is voor een monistisch bestuursmodel (*one tier board*).

Het ingroeiquotum gaat gelden voor de ongeveer 100 bv's en nv's waarvan aandelen of certificaten zijn genoteerd aan de Euronext Amsterdam. De meeste van deze beursvennootschappen zijn 'grote' vennootschappen die tot 1 januari 2020 ook aan het wettelijk streefcijfer moesten voldoen. Zij maken integraal deel uit van de top 200 grootste bedrijven waarover de Bedrijvenmonitor jaarlijks apart rapporteert. Onder de beursgenoteerde bedrijven die aan het voorgestelde quotum voor de rvc moeten gaan voldoen, bevinden zich echter ongeveer twintig vennootschapen die niet voldoen aan de groottecriteria voor 'grote rechtspersonen' en die daarom niet onder de oude streefcijferwet vielen. Deze vennootschappen waren dus nog niet eerder wettelijk verplicht te streven naar een evenwichtige m/v-samenstelling in de rvb en rvc.

Het aantal vrouwelijke bestuurders en commissarissen bij Nederlandse beursgenoteerde bedrijven wordt sinds 2007 gemonitord door de Nederlandse Female Board Index (FBI) (Lückerath-Rovers, 2020). De analyses over de situatie bij beursgenoteerde bedrijven in de Bedrijvenmonitor 2020 zijn gebaseerd op de gegevens uit de FBI 2020 (peildatum augustus 2020).

De FBI 2020 laat zien dat het aandeel vrouwelijke bestuurders bij de beursgenoteerde bedrijven door de jaren heen lange tijd stabiel bleef en nauwelijks veranderde. In 2012, het jaar voor het wettelijk streefcijfer in werking trad, was het aandeel vrouwen in de rvb bij beursgenoteerde bedrijven gemiddeld 5%. In 2018 was dat gemiddeld 6%. Daarna begon het aandeel vrouwelijke bestuurders bij beursgenoteerde bedrijven iets meer toe te nemen: naar 8,5% in augustus 2019 en 12% in augustus 2020 (Lückerath-Rovers, 2020, pp 5-7). [31]
Het aandeel vrouwelijke commissarissen was het jaar voor de inwerkingtreding van het wettelijk streefcijfer al wat hoger en nam door de jaren heen ook wat meer toe: van gemiddeld 13% in 2012 naar 25% in 2018. In de periode daarna steeg het aandeel vrouwen in de rvc verder naar gemiddeld 27% in augustus 2019 en 30% in augustus 2020 (ibid.).

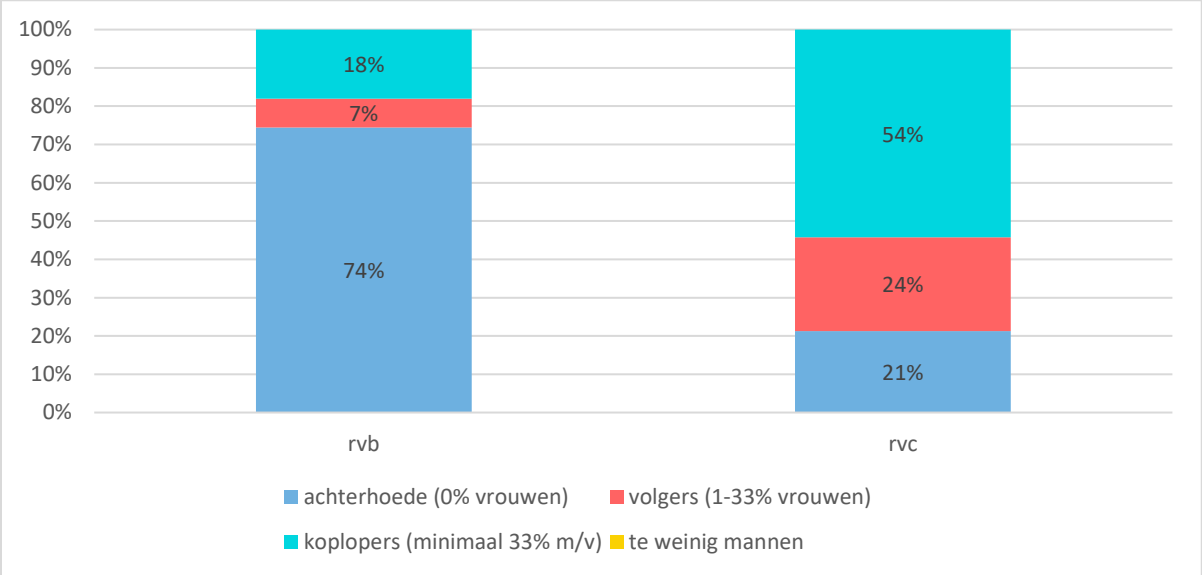
Ruim de helft (54%, *n*=51) van de beursgenoteerde bedrijven had in augustus 2020 minimaal 33% vrouwen en minimaal 33% mannen in de rvc gerealiseerd. Zij zouden daarmee aan het voorgestelde quotum voldoen. Een vijfde (21%, *n*=20) had op dat moment nog geen enkele vrouwelijke commissaris (Lückerath-Rovers, 2020: p.6). Het merendeel (*n=14*) van deze beursvennootschappen met een *all male board*, viel niet onder de oude streefcijferregeling en krijgt met het voorgestelde ingroeiquotum voor het eerst te maken met een wettelijke regeling voor een evenwichtige m/v-verdeling van de zetels in de rvc.

De FBI 2020 berekende dat de 43 beursgenoteerde bedrijven die in augustus 2020 nog geen 33% m/v in de rvc hadden gerealiseerd, bij elkaar nog minimaal 54 vrouwelijke commissarissen zouden moeten benoemen voordat zij allemaal aan het quotum voldoen. Van alle nieuw benoemde commissarissen bij beursgenoteerde bedrijven was in 2020 42,2% een vrouw (Luckerath-Rovers, 2020: p5-6).

Uit de FBI 2020 komt verder naar voren dat 17 van de 94 (18%) beursgenoteerde ondernemingen in augustus 2020 ten minste 33% m/v hadden gerealiseerd in de rvb. Driekwart (74%, *n*=70 bedrijven) had echter nog geen enkele vrouw in de rvb. Van alle nieuw benoemde bestuurders in 2020 was ruim een kwart (28,2%) vrouw (Lückerath-Rovers, 2020). Conform het wetsvoorstel moeten alle beursgenoteerde grote vennootschappen voor de rvb zelf passende en ambitieuze streefcijfers gaan formuleren.

Een kleine groep beursgenoteerde bedrijven (16%, *n=15* bedrijven*)* had in 2020 minimaal 33% m/v bereikt in de rvb én in rvc. Een vergelijkbare groep (17%, *n=16*) had nog geen enkele vrouw in zowel in de rvb als rvb. Ook nu betreft het voor het overgrote deel de beursgenoteerde bedrijven die eerder niet onder de streefcijferwet vielen (*n=14*).

Figuur 41 – Koplopers, volgers en achterblijvers als het gaat om het aandeel vrouwen in de rvb en rvc van beursgenoteerde bedrijven (N=94)[a]



[a] Peildatum: 31 augustus 2020.
Bron: Lückerath-Rovers, M. (2020). Female Board Index 2020

4. Resultaten (semi)publieke sector

4.1 (Semi)publieke sector: samenstelling van de rvb en rvt

Het wettelijk streefcijfer gold uitsluitend voor grote vennootschappen. In navolging van het SER-advies heeft het kabinet aangekondigd het beleid voor vrouwen in de top van beursgenoteerde bedrijven en de grotere groep grote vennootschappen te verbreden naar de (semi)publieke sector en een vergelijkbare regeling te ontwikkelen als voor bedrijven. Sinds 2015 wordt de (semi)publieke sector in de Bedrijvenmonitor als aparte groep gevolgd.

Aanwezigheid en omvang van de rvb en rvt

De meeste organisaties uit de publieke sector (94%) hebben zowel een bestuur als een rvt. Een minderheid geeft aan alleen een rvb (6%) te hebben. Twee organisaties geven aan alleen een rvt te hebben. Het aantal zetels in de rvb is gemiddeld 2,6 in de rvt 5,8.32

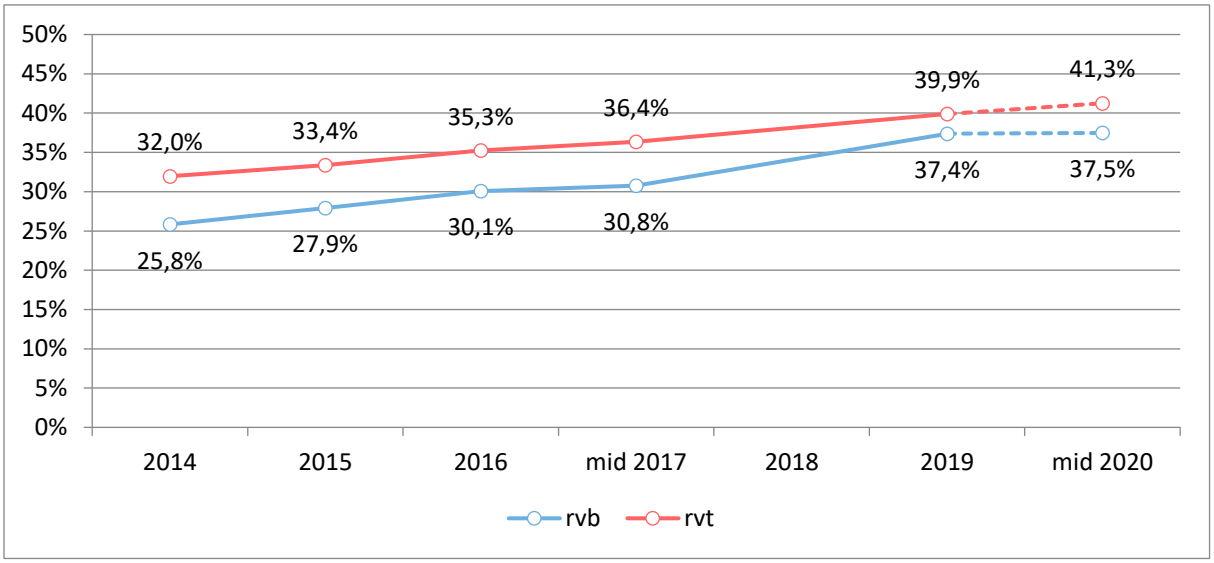
M/V-samenstelling van het bestuur en de rvt

Organisaties uit de publieke sector hadden gemiddeld (veel) meer vrouwelijke bestuurders en toezichthouders dan de grote vennootschappen. Eind 2019 was gemiddeld 37,4% van de bestuurders in de rvb een vrouw (figuur 42). Bij grote vennootschappen was dat 12,4% en bij de top 200 16,6%. In de rvt werd gemiddeld 39,9% van de zetels door vrouwen ingevuld. Bij grote vennootschappen was dat 20,4% en bij de top 200, waar het aandeel vrouwen in de rvc relatief hoog is, 30,0%.

In vergelijking met de grote vennootschappen, steeg het aandeel vrouwelijke bestuurders bij de (semi)publieke sector tussen 2014 en 2019 sneller. Het aandeel vrouwelijke toezichthouders groeide daarentegen minder hard, maar het uitgangspunt was ook hoger.

Het verschil tussen het aandeel vrouwen in de rvb en dat in de rvc was bij de (semi)publieke sector al vanaf de eerste meting van de Bedrijvenmonitor minder groot dan bij grote vennootschappen, inclusief de top 200. Bovendien nam het verschil in de loop van de tijd af, terwijl de kloof tussen de rvb en rvc bij grote vennootschappen en de top 200 over de jaren juist toenam.

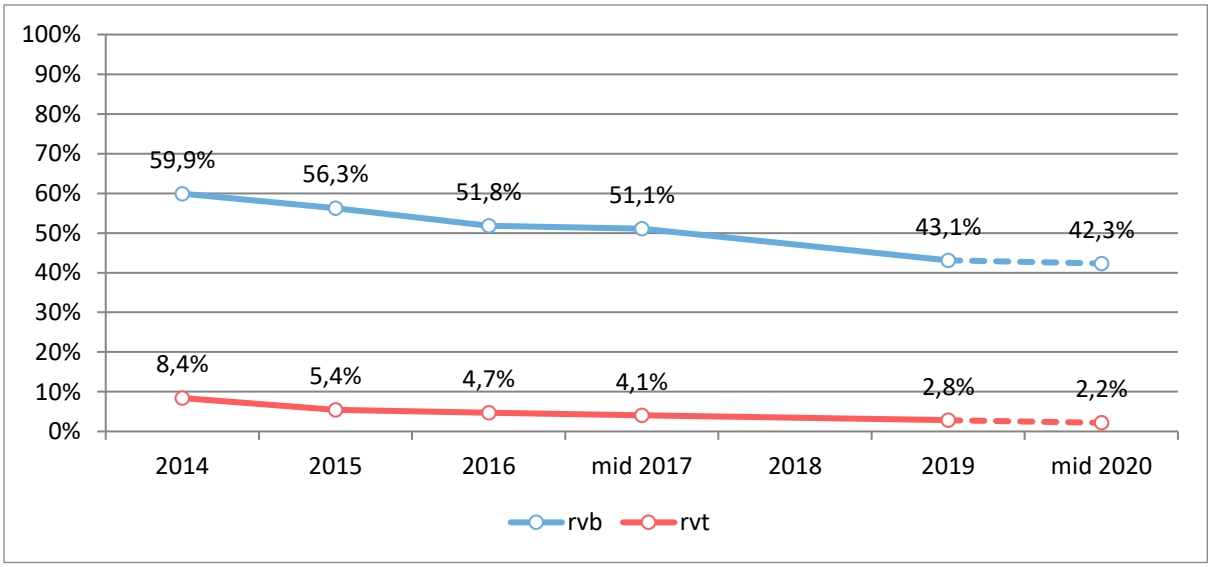
Figuur 42 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de rvb en rvt bij organisaties in de (semi)publieke sector, 2014-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=482; $n_{rvt'19}$=460)[a]



[a] Berekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb/rvt op de peildatum. Peildatum 2014-2016 en 2019: 31 december, 2017: 31 mei, 2020: 30 juni.
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Net als bij grote vennootschappen, neemt het aandeel organisaties dat geen vrouw in het bestuur heeft ieder jaar iets af. Eind 2019 had 43,1% van de organisaties uit de (semi)publieke sector geen vrouwelijke bestuurders, in 2014 was dat nog 59,9%. Voor een groot deel betrof het hier eenhoofdige besturen. Wanneer we deze niet meerekenen, had 27,9% van de organisaties in de (semi)publieke sector geen vrouwen in het bestuur. Het aantal rvt's zonder vrouwen was gering, niet meer dan 2,87% eind 2019 (figuur 43). Halverwege 2020 daalde het aantal rvb's en rvc's zonder vrouwen opnieuw (licht).

Figuur 43 – Rvb's en rvt's zonder vrouwen bij organisaties in de (semi)publieke sector, 2014-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=487; $n_{rvt'19}$=461)



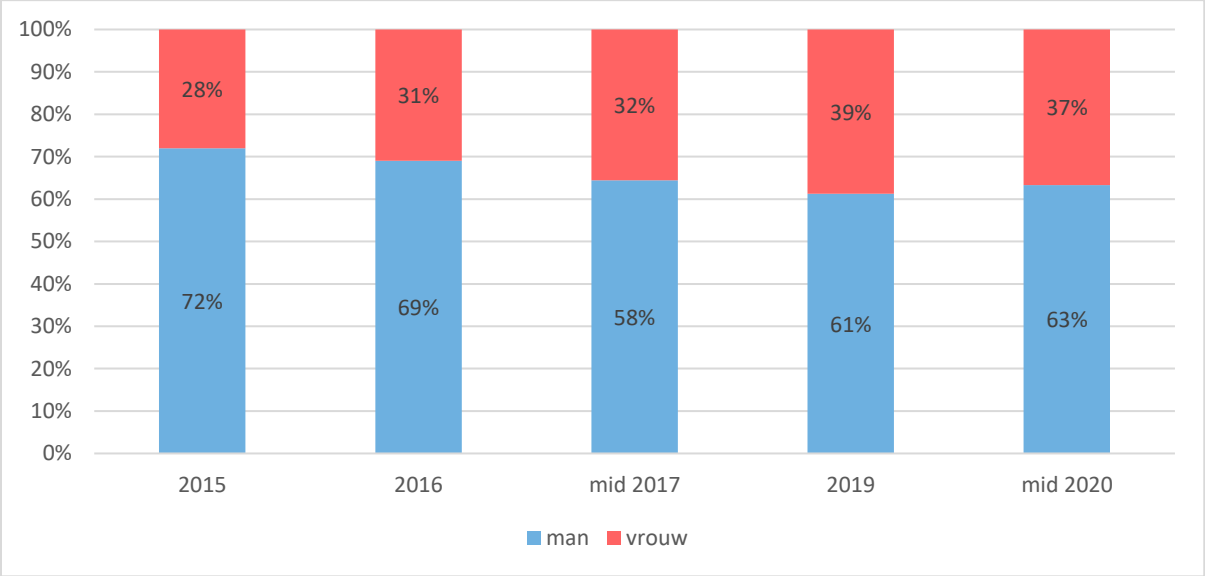
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Eenhoofdige besturen

Onder de organisaties uit de publieke sector heeft iets minder dan de helft (45,6%) een bestuur dat uit één persoon bestaat. Over de jaren neemt dat aantal licht af, onder andere door (bestuurlijke) fusies. In 2015 had nog 49,1% een eenhoofdig bestuur. Bij rvt's komen eenhoofdige raden nagenoeg niet voor.

Eind 2019 stond bij de meeste eenhoofdige besturen een man aan het roer (61%) (figuur 44). In vergelijking met 2015 is dat aantal licht gedaald. De ontwikkeling lijkt zich door te zetten in 2020. Het aantal eenhoofdige besturen met een vrouw aan het roer was in de publieke sector wel hoger dan bij de grote vennootschappen, waar slechts 5% van de eenhoofdige besturen in 2019 een vrouw als bestuurder had. Eenhoofdige besturen komen bij grote vennootschappen wel veel minder vaak voor (17%).

Figuur 44 – M/V-verdeling onder rvb's met één bestuurder bij organisaties in de (semi)publieke sector, 2015-2019 en medio 2020 (in procenten) (n=222)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

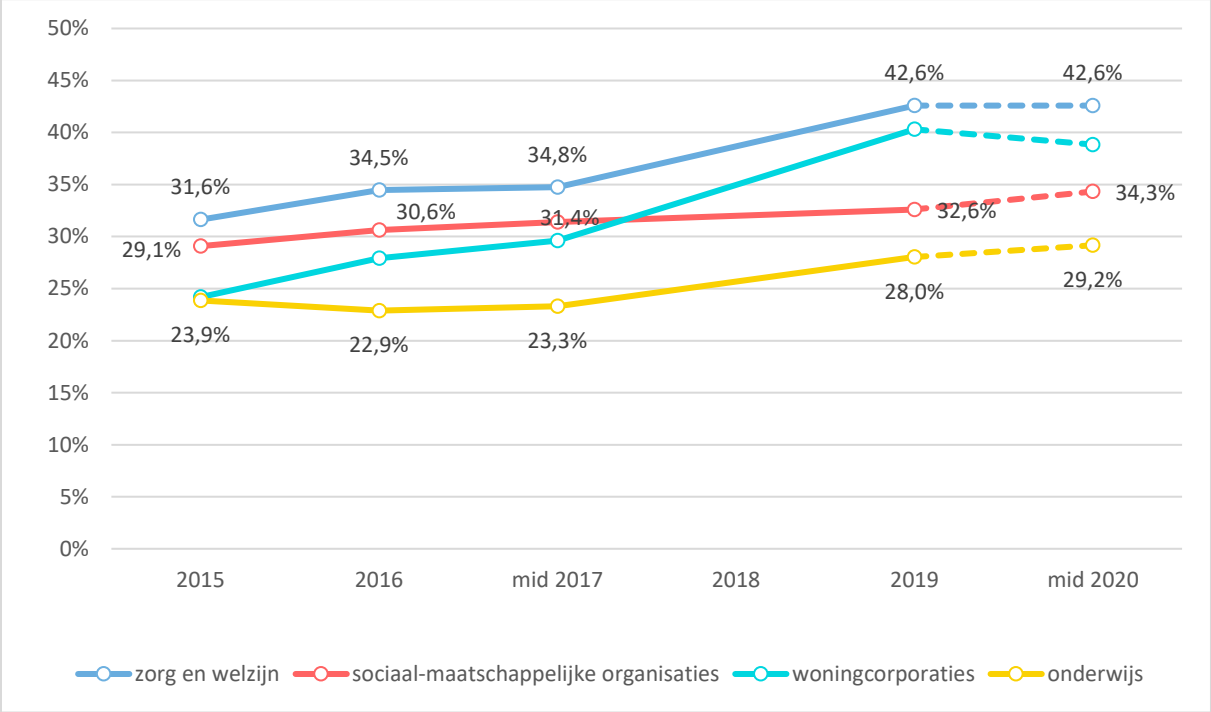
Sectorverschillen

In de publieke sector was het percentage vrouwen in de rvb eind 2019 in alle sectoren hoger dan in bij de grote vennootschappen. Wel zien we aanzienlijke verschillen binnen sectoren (figuur 45). Het hoogst was het percentage vrouwen eind 2019 in de sector zorg en welzijn (43,6%) en bij woningcorporaties (40,3%). In deze sectoren steeg het aandeel vrouwelijke bestuurders ook het meest tussen 2015 en 2019 (+16,1 procentpunt bij woningcorporaties en +11,0% in de sector zorg en welzijn).

In het onderwijs en bij sociaal-maatschappelijke organisaties was het percentage vrouwelijke bestuurders lager en nam ook minder snel toe (+4,2 procentpunt in het onderwijs en +3,5 procentpunt bij sociaal-maatschappelijke organisaties tussen 2015 en 2019). Vooral in het onderwijs is dat opvallend, omdat daar relatief veel vrouwen werken. Nadere analyses laten zien dat binnen de sector onderwijs grote verschillen bestaan tussen deelsectoren en tussen organisaties. In het voortgezet onderwijs was het aandeel vrouwelijke bestuurders met 18,6% eind 2019 bijvoorbeeld lager dan gemiddeld, bij hogescholen juist hoger (43,1% eind 2019).

Ook binnen de sector sociaal-maatschappelijke organisaties varieerde het aandeel vrouwen in de rvb aanzienlijk. Zo was het aandeel vrouwelijke bestuurders bij sportorganisaties (25,3%) en zelfstandige bestuursorganen (23,1%) lager dan gemiddeld en bij goede doelen (42,9%) hoger dan gemiddeld.

Figuur 45 – Gemiddeld aandeel vrouwen in het bestuur naar sector bij organisaties in de (semi)publieke sector, 2015-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{'19}$=487)[a]

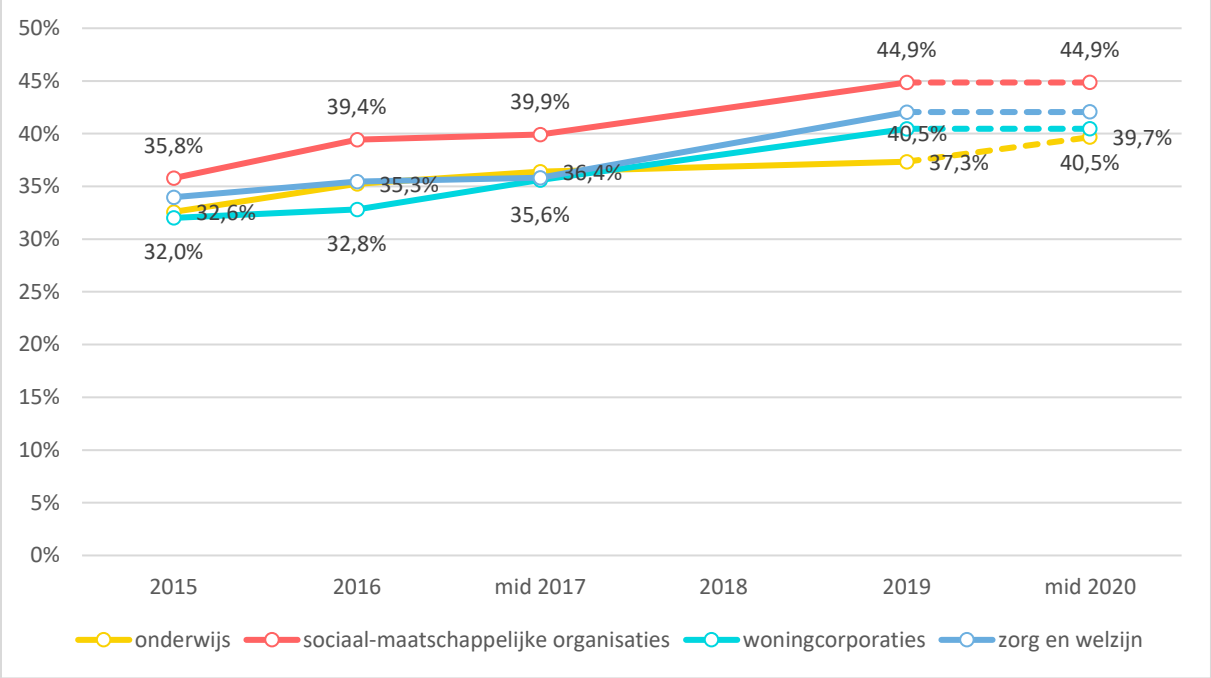


[a] Berekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvb op de peildatum (Peildatum 2015, 2016, 2019: 31 december; 2017: 31 mei; 2020: 30 juni.
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Als het gaat om de m/v-samenstelling van de rvt waren de sectorverschillen minder uitgesproken (figuur 46). Eind 2019 was het percentage vrouwelijke toezichthouders het hoogst bij sociaal-maatschappelijke organisaties (44,9%) en het laagst in het onderwijs (37,3%). Ook binnen deze sectoren bleken de verschillen tussen deelsectoren en organisaties relatief gering. Bij alle sectoren in de (semi)publieke sector nam het percentage vrouwelijke toezichthouders tussen 2015 en 2019 toe. Het tempo liep redelijk gelijk op, ongeveer 8 à 9 procentpunt tussen 2015 en 2019. Alleen in het onderwijs was de toename wat minder: daar nam het aandeel vrouwen met 4,8 procentpunt toe van 32,6% eind 2015 tot 37,3% eind 2019.

In alle sectoren binnen de (semi)publieke was het aandeel vrouwelijke toezichthouders hoger dan bij grote vennootschappen, waar het aandeel vrouwelijke commissarissen eind 2019 varieerde tussen 24,9% (zakelijke dienstverlening) en 26,1% (sector vervoer, informatie en communicatie).

Figuur 46 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de rvt naar sector bij organisaties in de (semi)publieke sector, 2015-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{'19}$=460)[a]

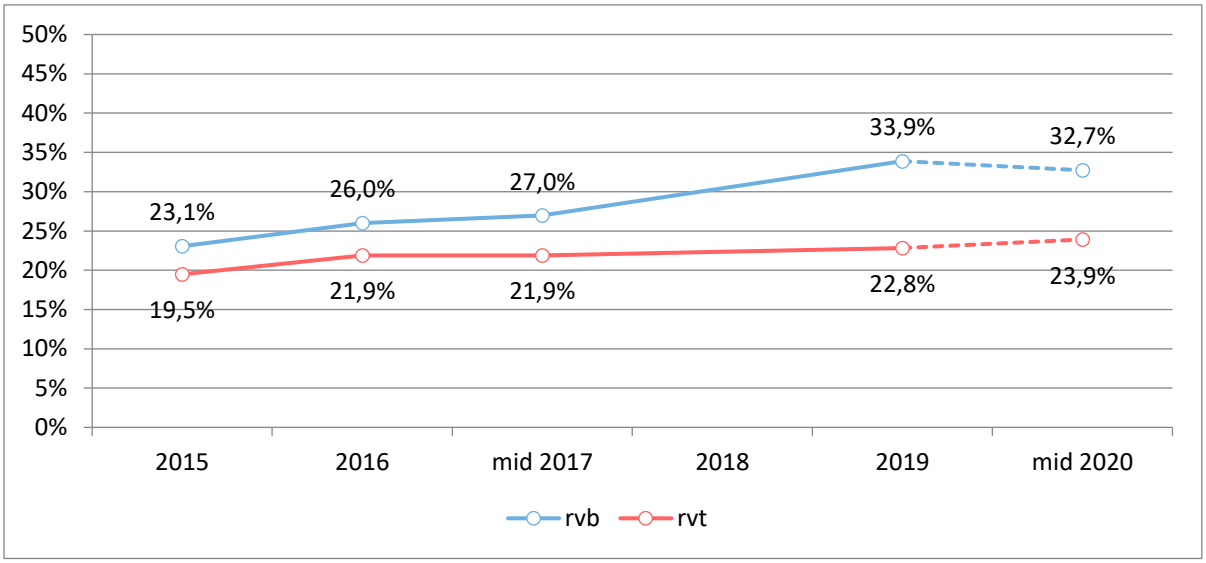


[a] Berekend op basis van het aantal natuurlijke personen in de rvc op de peildatum. Peildatum 2015-2016: 31 december; 2017: 31 mei; 2020: 30 juni
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Voorzitterschap

Ruim een derde (33,9%) van de besturen in de (semi)publieke sector had eind 2019 een vrouwelijke voorzitter (figuur 47). Het aantal vrouwelijke voorzitters in de rvb is in vergelijking met 2015 met 10,8 procentpunt gestegen, maar lijkt 2020 wat af te vlakken. In de rvt nam het percentage vrouwelijke voorzitters in diezelfde periode met 3,3 procentpunt veel minder snel toe. Eind 2019 had 22,8% van de rvt's een vrouw als voorzitter. In 2020 lijkt het aandeel vrouwelijke rvt-voorzitters weer te stijgen. Het aantal vrouwelijke voorzitters is in de publieke sector desondanks een stuk hoger dan bij de grote vennootschappen, waar de voorzitter in slechts 5,9% van de rvb's en 6,3% van de rvc's een vrouw was in 2019.

Figuur 47 – Voorzitterschap van de rvb en rvt naar sekse bij organisaties in de (semi)publieke sector, 2015-2019 en medio 2020 (in procenten) ($n_{rvb'19}$=487, $n_{rvt'19}$=460)

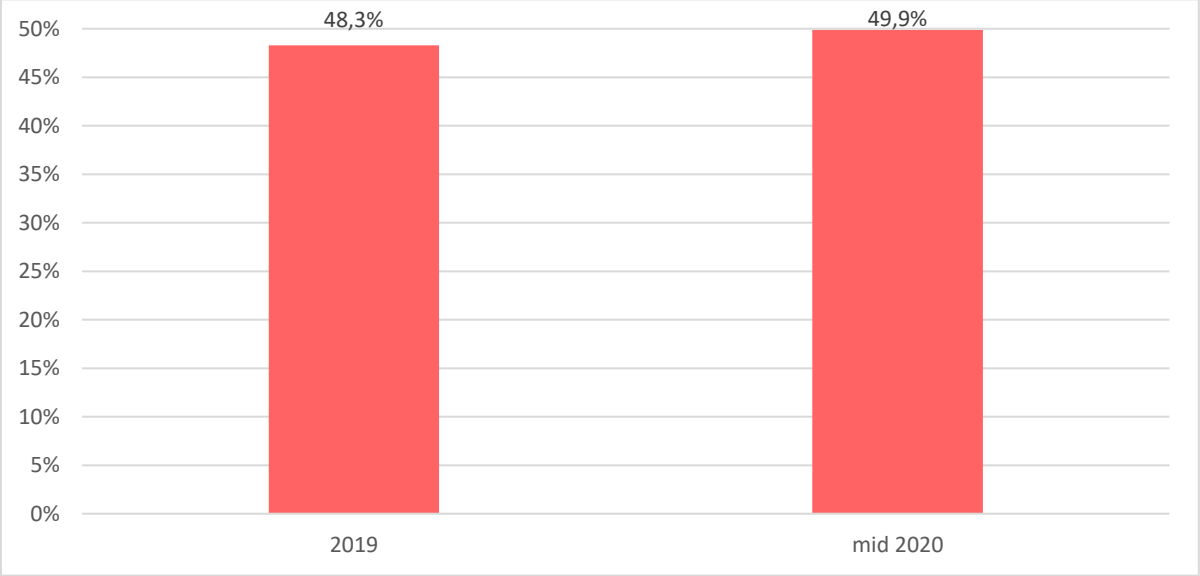


Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

M/V-samenstelling van de subtop

De subtop van organisaties uit de (semi)publieke sector bestond eind 2019 en halverwege 2020 gemiddeld voor de helft uit vrouwen (48,3% eind 2019 en 49,9% halverwege 2020) (figuur 48). Dat is meer dan twee keer zoveel als bij grote vennootschappen (19,8%) en de top 200 (24,0%). De kweekvijver van vrouwen voor het bestuur is bij de (semi)publieke sector, anders dan bij grote vennootschappen, dus meer dan voldoende groot.

Figuur 48 – Gemiddeld aandeel vrouwen in de subtop bij organisaties in de (semi)publieke sector, 2019 en medio 2020 ($n_{'19}$=473)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

4.2 (Semi)publieke sector: 30% m/v

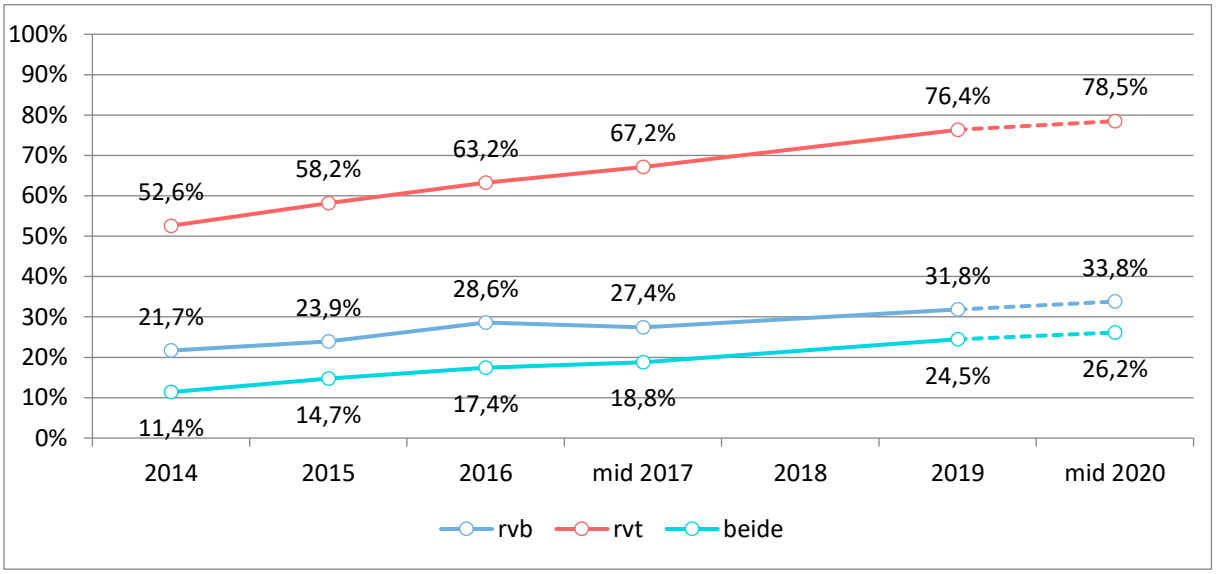
Van de organisaties in de (semi)publieke sector had bijna een derde (31,8%) eind 2019 een evenwichtige verdeling van 30% m/v gerealiseerd in de rvb en ruim drie kwart (76,4%) in de rvt

(figuur 49). In de eerste helft van 2020 lijkt het aantal organisaties dat dit heeft gerealiseerd verder toe te nemen. Een kwart (24,5%) van de organisaties in de (semi)publieke sector wist in 2019 een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren in beide gelederen.

Het percentage organisaties in de (semi)publieke sector met een evenwichtige m/v-samenstelling van de rvb en/of rvt nam vanaf 2014 gestaag toe. Het percentage organisaties met een evenwichtige rvt-samenstelling steeg wel sneller, waardoor het verschil in m/v-samenstelling tussen rvb en rvt in de loop van de tijd steeds groter werd. In vergelijking met grote vennootschappen, hadden rvb's en rvt's uit de publieke sector vaker een evenwichtige m/v-samenstelling.

Van de organisaties die geen evenwichtige verdeling in de rvb hadden bereikt, had 67% in 2019 een bestuur dat uit slechts uit één persoon bestond. De zetels kunnen dan niet evenwichtig verdeeld worden. Wanneer we deze eenhoofdige besturen niet meerekenen, was meer dan de helft (58,5%) van de besturen eind 2019 evenwichtig verdeeld. Zoals gezegd komen eenhoofdige raden niet voor bij de rvt. Van alle besturen met twee of meer zetels had 8,3% te weinig *mannen*: meer dan 70% van de bestuurders was daar vrouw. De rvt telde bij 1,3% raden te weinig mannen.

Figuur 49 – Evenwichtige verdeling (30% m/v) gerealiseerd in de rvb en rvt, 2014-2019 en medio 2020 (in procenten van het aantal rvb's/rvt's met één persoon of meer) ($n_{rvb'19}$=487; $n_{rvc'19}$=461)[a]



[a] Peildatum 2014-2016 en 2019: 31 december; 2017: 31 mei; 2020: 30 juni
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

4.3 (Semi)publieke sector: nieuwe benoemingen en herbenoemingen

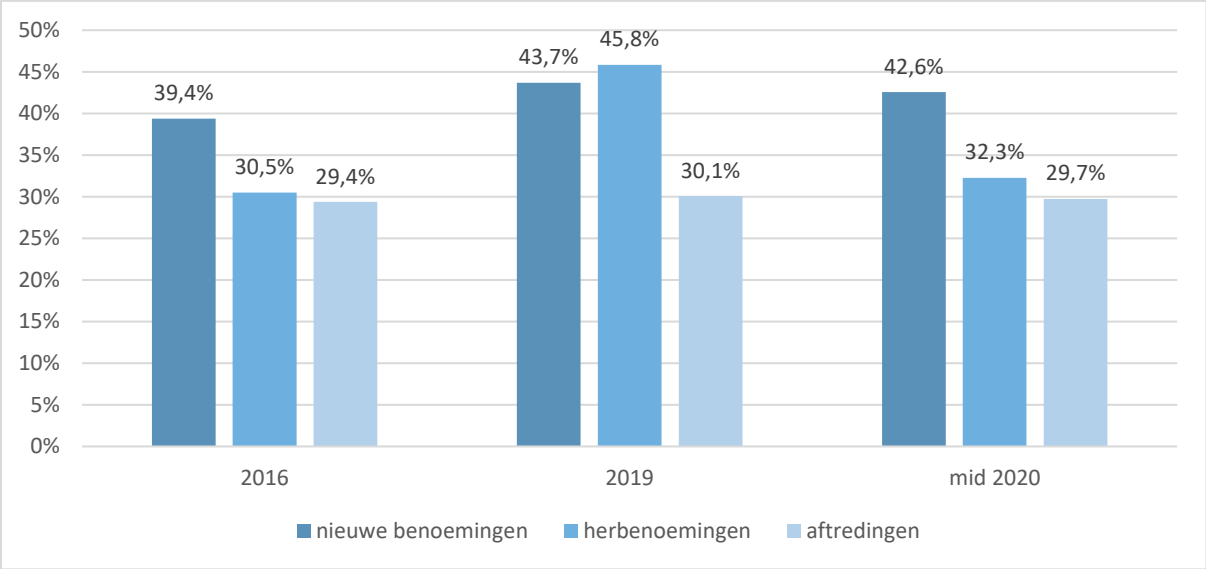
Organisaties in publieke sector benutten vacatures vaker om een vrouw te benoemen dan grote vennootschappen. In ongeveer een vijfde (21,6%) van de besturen vonden nieuwe benoemingen plaats in 2019, evenveel als bij de bedrijven. Daarnaast had 42,8% van de organisaties in de (semi)publieke sector in 2019 nieuwe benoemingen in de rvt, twee keer zoveel als de bedrijven. Bij 7,2% van de rvb's en 23,3% van de rvt's in de (semi)publieke sector vonden in 2019 *herbenoemingen* plaats (zie Bijlage 5b).

De organisaties uit de (semi)publieke sector die deelnamen aan de Bedrijvenmonitor 2020 benoemden in 2019 gezamenlijk 135 bestuurders in de rvb. Daarnaast werden 48 bestuurders werden. 153 bestuurders traden af. Van de nieuwe benoemingen in de rvb betrof 43,7% een vrouw

(figuur 50). Van de personen die herbenoemd werden was 45,8% vrouw, van de personen die aftraden 30,1%. In vergelijking met 2016 werden in 2019 meer vrouwelijke bestuurders nieuw benoemd en herbenoemd en traden er iets meer af.

Op geaggregeerd niveaus werden meer vrouwelijke bestuurders nieuw benoemd dan dat er weg gingen. De eerste helft van 2020 laat een vergelijkbaar beeld zien, alleen het aandeel vrouwen dat herbenoemd werd, is iets lager dan in 2019, namelijk 32,3%.

Figuur 50 – Aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in de rvb bij de (semi)publieke sector, 2016, 2019 en medio 2020 (in procenten van het totaal aantal (her)benoemingen/aftredingen)

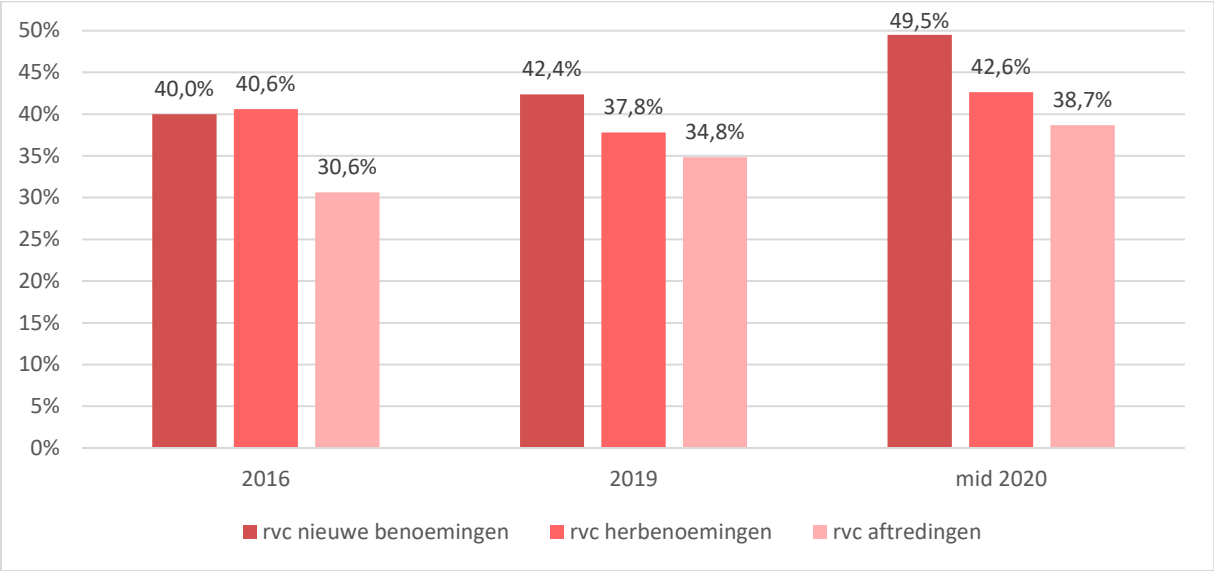


Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

In de rvt werden in 2019 in totaal 302 toezichthouders nieuw benoemd en 156 herbenoemd bij de organisaties in de monitor. 353 toezichthouders traden af. Van alle nieuwe benoemingen ging 42,4% naar een vrouw, wat vergelijkbaar is met de rvb en ook vergelijkbaar met 2016. Van alle herbenoemingen betrof 37,8% een vrouw (in 2016 40,6%), van de aftredingen 34,8 (in 2016 30,6%) (figuur 51). Op geaggregeerd niveau ligt het percentage vrouwen dat nieuw benoemd wordt dus iets boven het percentage vrouwen dat aftreedt, maar niet veel.

Voor zowel de rvb als rvt zijn de percentages nieuwe benoemingen en herbenoemingen van vrouwen hoger dan bij de bedrijven (bij grote vennootschappen ging 25,9% van de nieuwe benoemingen en 24,6% van de herbenoemingen in de rvb naar vrouwen, en 37,7% van de nieuwe benoemingen en 29,6% van de herbenoemingen in de rvc). Het verschil tussen de publieke sector en grote vennootschappen is de laatste jaren wel kleiner geworden, vooral omdat de grote vennootschappen bij vacatures in de rvc meer vrouwen zijn gaan benoemen. Omdat het netto aantal vrouwen in de rvb en rvc in de publieke sector hoger is dan bij bedrijven, treden er ook meer vrouwen af.

Figuur 51 – Aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in de rvt bij de (semi)publieke sector, 2016, 2019 en medio 2020 (in procenten van het totaal aantal (her)benoemingen/aftredingen)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

4.3 (Semi)publieke sector: beleid

(Semi)publieke sector: beleid tot nu toe

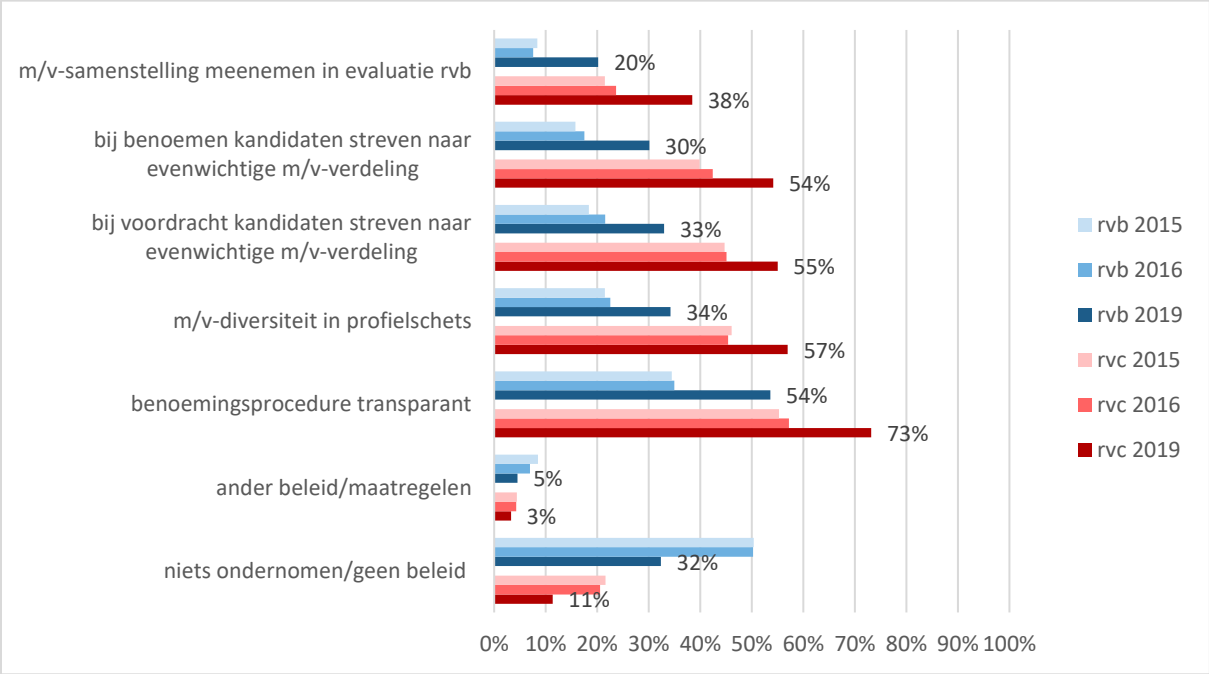
Net als grote vennootschappen zijn organisaties in de (semi)publieke sector de afgelopen jaren meer maatregelen gaan nemen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtiger over vrouwen en mannen te verdelen. Een derde (32%) van de organisaties had in 2019 naar eigen zeggen niets ondernomen om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen (zie figuur 52). In 2016 jaren was dat nog de helft. Dat is vergelijkbaar met grote vennootschappen, waar eveneens een derde (33%) in 2019 geen maatregelen nam om m/v-diversiteit in de rvb bevorderen of te behouden.

Van de organisaties die wel beleid hadden en maatregelen namen, zorgde meer dan de helft voor transparante benoemingsprocedures (54%). Ongeveer een derde hield in profielschets voor de rvb rekening te houden met m/v-diversiteit (34%) en streefde bij de voordracht (33%) en benoeming (30%) van kandidaten naar een evenwichtige m/v-verdeling. In 2016 deed ongeveer een kwart van de organisaties dat. Enkele organisaties namen andere maatregelen (6%), zoals voorkeursbeleid voor vrouwen en uitsluitend werven onder vrouwen. Ook gaven organisaties aan dat zij de sectorale governance code volgen of dat streefcijfers zijn opgenomen in de eigen statuten.

Meer dan voor de rvb hadden organisaties in 2019 beleid om de zetels in de rvt evenwichtig te verdelen. Slechts 11% ondernam niets (figuur 52). Die groep is kleiner dan bij grote vennootschappen, waar ongeveer een kwart in 2019 geen beleid of maatregelen had. Drie kwart (73%) had naar eigen zeggen transparante benoemingsprocedures. Meer dan de helft gaf aan in de profielschets voor de rvt rekening te houden met m/v-diversiteit (57%) en bij de voordracht (55%) en benoeming (54%) van kandidaten te streven naar een evenwichtige m/v-verdeling. 38% namen nemen de m/v-samenstelling van de rvt mee in de jaarlijkse evaluatie van de rvt.

Verschillende organisaties gaven aan dat ze geen beleid hadden omdat de zetels in het bestuur of de rvt al evenwichtig verdeeld waren. Ook gaven verschillende organisaties aan pas beleid en maatregelen te overwegen op het moment dat er vacatures zijn.

Figuur 52 – Beleid en maatregelen om de zetels in de rvb en rvt evenwichtig te verdelen 2015-2019 (in procenten van het aantal organisaties; meerdere antwoorden mogelijk) (rvb: $n_{cases'19}$=485, $n_{responses'19}$=1040; rvt: $n_{cases'19}$=458, $n_{responses'19}$=1353)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

(Semi)publieke sector: beleid gericht op de subtop

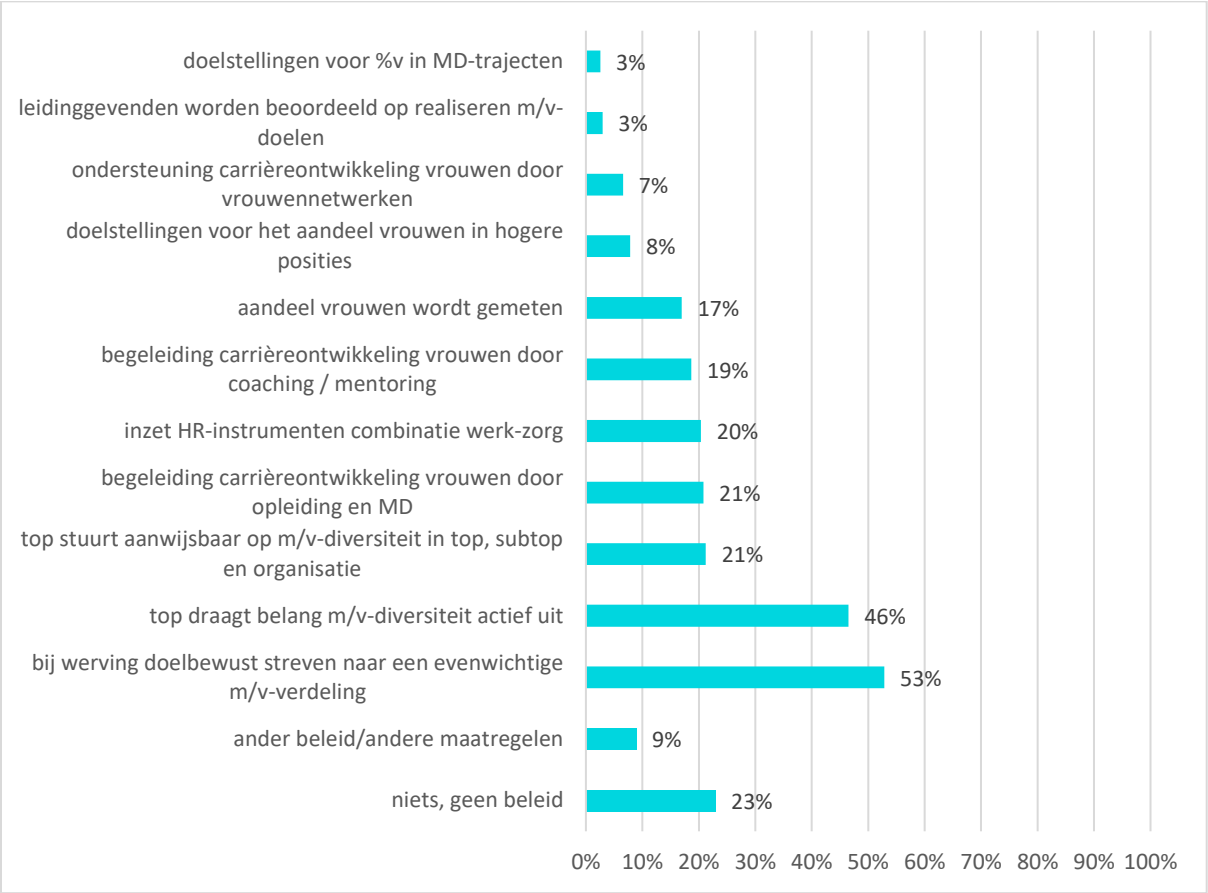
De meeste organisaties uit de (semi)publieke sector hadden in 2019 beleid om m/v-diversiteit in de subtop te bevorderen of te behouden (figuur 53). Ongeveer een kwart (23%) gaf aan geen maatregelen in te zetten. Dat is minder dan bij de totale groep grote vennootschappen (30%), maar meer dan bij de top 200 grootste bedrijven (4%).

Ruim de helft (53%) streeft naar eigen zeggen bij werving en selectie van kandidaten voor de subtop naar een evenwichtige m/v-verdeling. 45% gaf aan dat de top van de organisatie het belang van diversiteit actief uitdraagt. Dat is iets meer dan bij de totale groep bedrijven (42% respectievelijk 35%). Ongeveer een vijfde zette hr-instrumenten in om de combinatie werken, leren en zorgen te vergemakkelijken (20%) en stimuleerde de carrièreontwikkeling van vrouwen door opleiding en management-developmenttrajecten (21%) of coaching en mentoring (19%). Dat komt overeen met wat bij grote vennootschappen op dit gebied gebeurde.

In organisaties in de (semi)publieke sector werd het aandeel mannen en vrouwen naar functieniveau en afdeling, business unit of teams minder vaak gemeten en gemonitord dan in grote vennootschappen. Bij 17% gebeurde dat naar eigen zeggen systematisch, terwijl dat bij 31% van de grote vennootschappen het geval was.

Net als grote bedrijven formuleerden weinig organisaties in de publieke sector in 2019 concrete doelstellingen voor het aandeel vrouwen in de subtop (8%) of voor het aandeel vrouwen dat deelneemt aan opleiding en management-developmenttrajecten 3%.

Figuur 53 – Beleid en maatregelen om het aandeel vrouwen in de subtop te vergroten of te behouden, 2019 (in procenten van het aantal organisaties; meerdere antwoorden mogelijk) (n_{cases}=471, $n_{responses}$=140; rvt: $n_{cases'19}$=458, $n_{responses'19}$=1353)



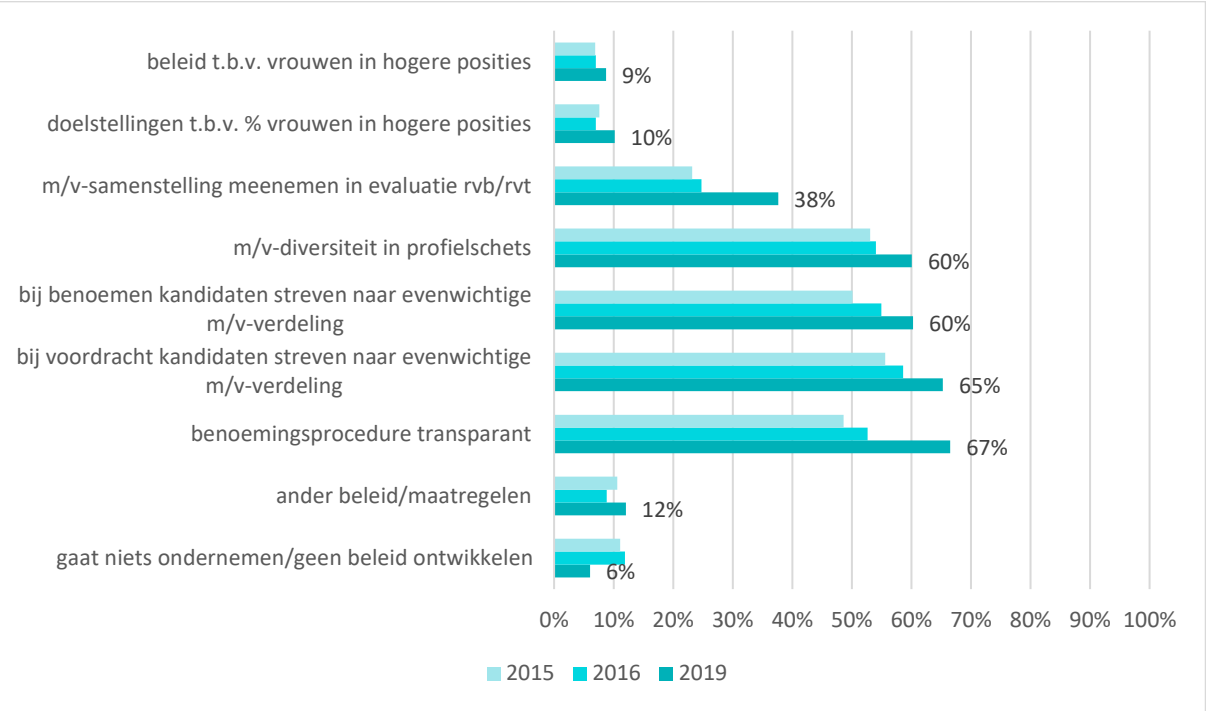
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

(Semi)publieke sector: beleid in de toekomst

Zoals figuur 54 liet zien, nam 68% van de organisaties in de (semi)publieke sector in 2019 al maatregelen om de zetels in het bestuur evenwichtig te verdelen over vrouwen en mannen en 89% deed dat (ook) voor de rvc. Zij willen dat het komende jaar blijven doen of intensiveren door meer maatregelen te nemen. Slechts 6% is niet van plan m/v-diversiteitsbeleid te formuleren of maatregelen te nemen gericht op een evenwichtige m/v-verhouding in de top.

Twee derde (67%) is van plan in de toekomst benoemingsprocedures transparant te (blijven) maken, 65% wil het komend jaar bij de voordracht van kandidaten (blijven) streven naar een evenwichtige m/v-verdeling en 60% is van plan dat ook te (blijven) doen bij de benoeming van kandidaten. Daarnaast wil 60% in de profielschets rekening (blijven) houden met m/v-diversiteit en zegt 38% de m/v-samenstelling mee te willen (blijven) nemen in de evaluatie van de rvt. Veel minder organisaties zijn van plan om doelstellingen (10%) en beleid (9%) te formuleren om het aandeel vrouwen in de subtop te vergroten.

Figuur 54 – Toekomstig beleid en toekomstige maatregelen om de zetels in de rvb en rvt evenwichtig te verdelen, 2015-2019 in procenten van het aantal organisaties; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=481, $n_{responses}$=1572)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

(Semi)publieke sector: de invloed van stakeholders

4.5.1 De rol van interne toezichthouders

Voor 18,5% van de rvt's uit de publieke is de m/v-samenstelling van de top of subtop in 2019 aanleiding geweest voor overleg tussen interne toezichthouders en het bestuur. Dat is vergelijkbaar met 2016. Toezichthouders in de (semi)publieke sector kaartten het thema minder vaak aan dan toezichthouders bij grote vennootschappen (23%). Desgevraagd geven bedrijven aan dat het thema niet vaak geagendeerd werd omdat het bestuur uit één persoon bestond of omdat de m/v-samenstelling al evenwichtig was. Bij nadere analyse gaat het daarbij bij de helft van deze organisaties vooral om de m/v-samenstelling van de subtop en organisatie als geheel, niet zozeer om de top. Wanneer organisaties aangeven aan dat ze 'te veel vrouwen' in de subtop hebben, is dat geen reden geweest om het thema te agenderen.

> *"Aandeel vrouwen in leidinggevende posities is veel groter dan aandeel mannen. Dus is binnen organisatie geen issue."*

> *"Binnen [Organisatie E] is de meerderheid van de medewerkers vrouw."*

> *"De m/v verhouding binnen onze organisatie geeft daartoe geen aanleiding."*

Verschillende organisaties gaven aan vaste momenten te hebben waarop de m/v-samenstelling in de top en subtop wordt besproken tussen het bestuur en de rvt. Het thema wordt bijvoorbeeld periodiek op vaste tijdstippen besproken of standaard wanneer er vacatures zijn:

> *"[het wordt] meegenomen in de jaarlijkse evaluatie en voorbereiding van werving en selectie aankomende vacatures."*

“Dit staat twee keer per jaar op agenda (…) en bij belangrijke aanstellingen.”

“Dit is onderdeel van de jaarlijkse gesprekscyclus tussen RvB en RvT.”

“Bij iedere vacature in de RvT of het [bestuur] is dat onderwerp van gesprek en wordt gestreefd naar een evenwichtige samenstelling.”

“Wordt bij elke vacature besproken. (…) In RvC nu, ondanks verwoede pogingen geen geschikte vrouwelijke kandidaat. Volgende benoeming moet dus een vrouw zijn, zo is besloten voor RvC.”

“Ja, tijdens besluitvorming rondom werving- en selectietrajecten voor nieuwe toezichthouders. Er zijn met het wervings- en selectiebureau afspraken gemaakt over/ voorwaarden gesteld ten aanzien van de wens voor werving van vrouwelijke en/of biculturele kandidaten voor de RvT.”

“Bij de wisseling van de posities in de RvB en RvC is bewust stil gestaan bij de noodzaak opnieuw vrouwen te benoemen.”

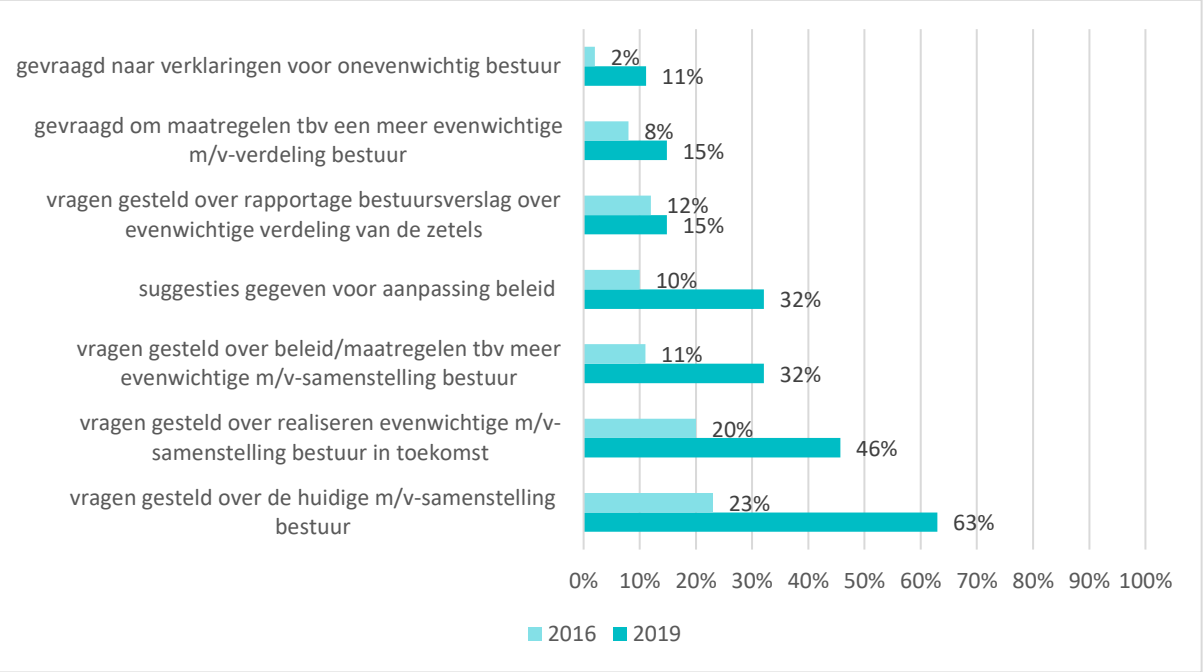
Anders dan bij de grote vennootschappen, gaven verschillende organisaties in de (semi)publieke sector aan dat het thema op initiatief van het bestuur werd geagendeerd:

“Op aangeven van bestuur is dit thema met de RvT besproken. Door het bestuur is aangegeven dat er actief wordt gestuurd op het verhogen op het aantal vrouwen in (sub)top. Dat werd gewaardeerd en belangrijk gevonden door de RvT (…).”

In vergelijking met 2016 werden in 2019 meer onderwerpen besproken (figuur 55). Bij 63% stelden toezichthouders vragen over de m/v-samenstelling van het bestuur. In 2016 was dat nog een kwart. Bij een derde (32%) werd door toezichthouders gevraagd naar het beleid van de organisatie om een meer evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren beleid en bij bijna de helft (46%) werd gevraagd hoe de organisatie in de toekomst een evenwichtige m/v-verdeling in het bestuur wil gaan realiseren. Bij een derde (32%) gaven toezichthouders suggesties voor de aanpassing van het beleid. In 2016 was dat nog bij één op de tien het geval.

Daarnaast gaven relatief veel organisaties aan dat toezichthouders met het bestuur spraken over een breder inclusie- en diversiteitsbeleid, waarbij naast genderdiversiteit, aandacht is voor culturele diversiteit, arbeidshandicap, leeftijd of lhbti+. Omdat het over een klein aantal organisaties gaat, moeten de cijfers voorzichtig worden geïnterpreteerd.

Figuur 55 – Onderwerpen die aan de orde kwamen in de dialoog tussen interne toezichthouders en het bestuur over de m/v-samenstelling van de top en subtop bij organisaties uit de (semi)publieke sector, 2016-2019 (in procenten van het aantal bedrijven waar toezichthouders de dialoog voerden met het bestuur; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=81; $n_{responses'19}$ =173)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

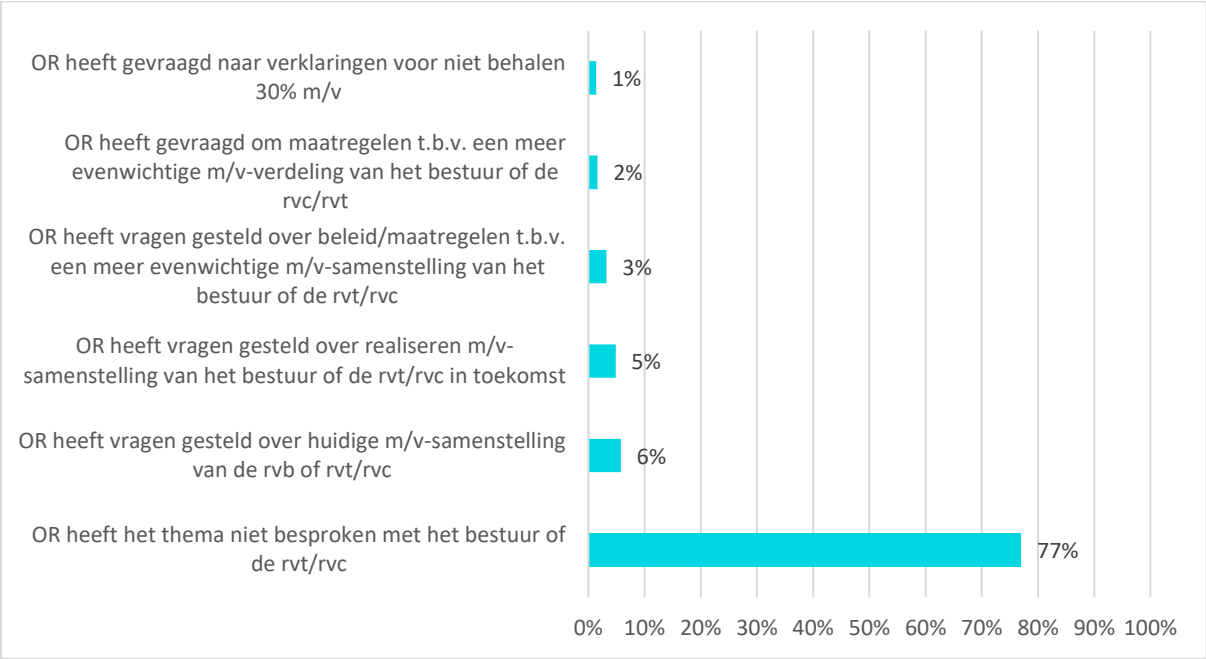
Van de organisaties waar toezichthouders de dialoog met het bestuur voerden over de evenwichtige m/v-samenstelling in de top en subtop, gaf twee derde (66%) aan dat het onderwerp hierdoor geagendeerd werd en bespreekbaar gemaakt werd. Bij ruim de helft (52%) leidden gesprekken tussen toezichthouders en het bestuur naar eigen zeggen tot een meer evenwichtige m/v-samenstelling van het bestuur of de rvt. Minder vaak heeft het overleg met toezichthouders geleid tot de ontwikkeling van nieuwe maatregelen ten behoeve van een meer evenwichtige m/v-samenstelling van het bestuur (19%).

4.5.2 De rol van de ondernemingsraad

Bijna alle organisaties in de (semi)publieke sector hadden in 2019 een OR. Bij ruim een vijfde (23%) kwam de m/v-samenstelling van de top of subtop aan de orde tijdens overleg tussen de OR en het bestuur (14%), de rvt (5%) of met beide (3%). Dat is iets minder vaak dan bij grote vennootschappen, waar dat bij 27% van de bedrijven met een OR het geval was. Vaak gebeurde dat wanneer er vacatures voor bestuurders waren en om profielschetsen van toezichthouders te bespreken. Soms kwam m/v-diversiteit alleen aan de orde als onderdeel van breder diversiteitsbeleid. In slechts een op de zes organisaties stelde de OR specifieke vragen over de m/v-samenstelling van het bestuur of de rvt. Bij minder dan een op de vijf werden vragen gesteld over m/v-diversiteitsbeleid of maatregelen om de m/v-verhouding in de top of subtop evenwichtig te maken of te behouden.

Van de ondernemingsraden in de (semi)publieke sector stelde 6% in 2019 vragen aan het bestuur of de rvt over de m/v-verdeling van de zetels (figuur 56). 5% stelde vragen over de verdeling van de zetels in de toekomst. Minder dan 5% stelde vragen over beleid, verklaringen waarom de zetels in het bestuur of de rvt niet evenwichtig verdeeld waren.

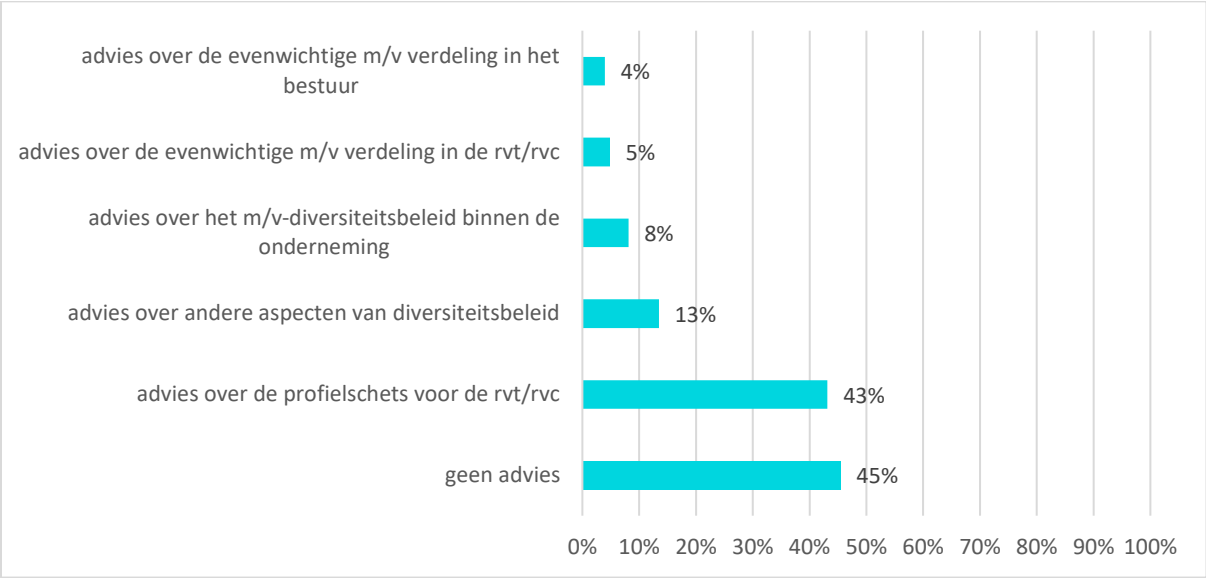
Figuur 56 – Vragen van de OR aan het bestuur of de rvt bij organisaties uit de (semi)publieke sector, 2019 (in procenten van het aantal organisaties met een OR; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=431; $n_{responses'19}$ =470)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Meer dan de helft (55%) van de ondernemingsraden in de (semi)publieke sector voorzag het bestuur of de rvt in 2019 van één of meerdere adviezen (figuur 57). Relatief weinig van hen gaven adviezen over de m/v-verdeling in het bestuur (4%), de rvt (5%) of over het m/v-diversiteitsbeleid van de organisatie (8%). Bij 13% gaf de OR adviezen over andere aspecten van het diversiteitsbeleid dan m/v-diversiteit in de top en subtop, zoals breder diversiteitsbeleid en inclusiviteit van alle groepen werknemers. De meeste adviezen van de OR betroffen echter de profielschets voor de rvt en toezichthouders (43%), waarbij aangetekend wordt dat het daarbij niet of niet noodzakelijk m/v-diversiteit betreft.

Figuur 57 – Adviezen van de OR aan het bestuur of de rvt/rvc bij organisaties uit de (semi)publieke sector, 2019 (in procenten van het aantal organisaties met een OR; meerdere antwoorden mogelijk) ($n_{cases'19}$=431; $n_{responses'19}$ =513)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

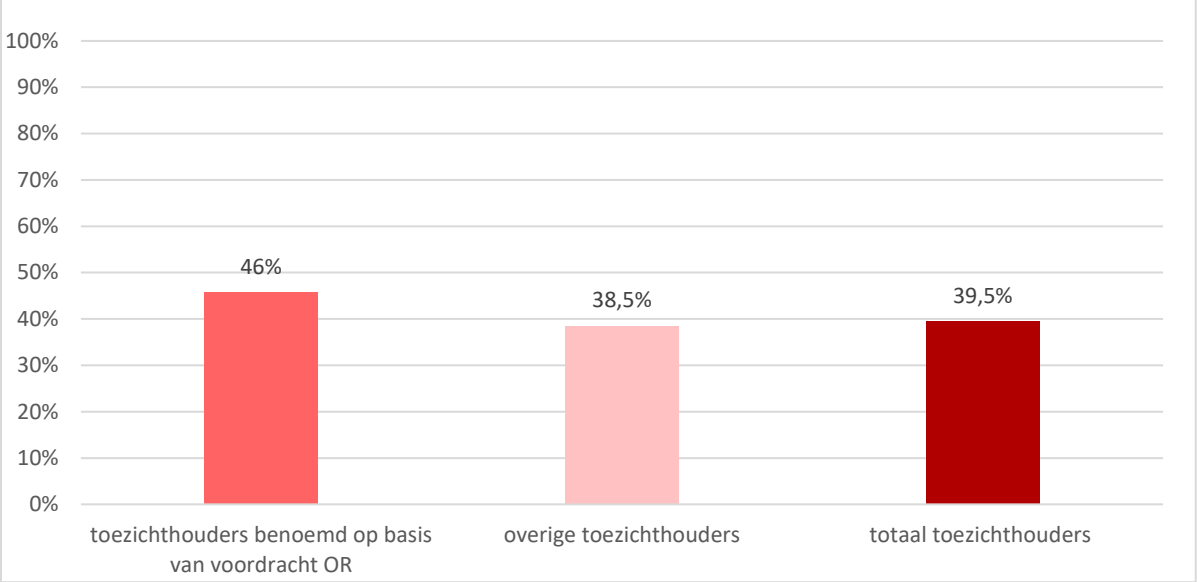
Adviesrecht en aanbevelingsrecht van de OR bij benoemingen

Bij 90% van de organisaties in de (semi)publieke sector heeft de OR het bestuur bij de laatste benoeming van een bestuurder van advies voorzien over de voorgenomen benoeming. Dat is veel meer dan bij bedrijven, waar dat bij 44% van de bedrijven met een OR gebeurde. De m/v-samenstelling van het bestuur speelde daarbij bij de overgrote meerderheid niet of nauwelijks een rol (56%). 18% gaf aan dat de m/v-samenstelling een belangrijke of zeer belangrijke rol speelde bij het advies van de OR over de laatste benoeming.

Bij ruim een kwart (27%) van de organisaties heeft de OR bij de laatste benoeming van een toezichthouder een kandidaat aanbevolen om te worden voorgedragen. 59% van deze kandidaten waren vrouwen. Dat is iets meer dan bij grote vennootschappen, waar 55% van de kandidaten die door de OR werden aanbevolen om te worden voorgedragen vrouw was. Bij 38% hiervan speelde de toenmalige m/v-verdeling in de rvt een belangrijke of zeer belangrijke rol.

Het aandeel vrouwen onder toezichthouders die werden benoemd op basis van een voordracht door de OR, was in 2019 iets hoger (46%) dan het aandeel vrouwen onder overige toezichthouders (39%), maar het verschil is niet groot (figuur 58). Bij grote vennootschappen was in 2019 56% van de werknemerscommissarissen vrouw, tegen 20% van de overige commissarissen.

Figuur 58 – Aandeel vrouwelijke toezichthouders bij organisaties met een OR uit de (semi)publieke sector, 2019 (in procenten van het aantal organisaties met een OR (n=406)



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

5. Conclusies Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

1. Ontwikkeling van het aandeel vrouwen en mannen in het bestuur en de rvc 2012 - 2020

Het percentage vrouwen in de rvb en rvc van grote vennootschappen neemt nog steeds toe, maar het tempo blijft traag. Het aandeel vrouwen in de rvb is gestegen van gemiddeld 7,4% eind 2012 naar gemiddeld 12,4% eind 2019 (+5 procentpunt) en 13,4% halverwege 2020. Het percentage vrouwen in de rvc nam toe van gemiddeld 9,8% in 2012 naar gemiddeld 20,4% in 2019 (+10,6 procentpunt) en 21,9% halverwege 2020.
De groei van het aandeel vrouwen in de rvb stagneerde tussen 2018 en 2019. Mogelijk had dat te maken met het feit dat het wettelijk streefcijfer aan het einde van dat jaar kwam te vervallen. Een vergelijkbaar effect was zichtbaar in de eerste 'overgangsperiode' in 2016 en 2017 toen er ook tijdelijk geen wet was. Naast een afnemende groei van het aandeel vrouwen in de rvb, stagneerde ook de groei van het aandeel vrouwen in de rvc.

De stijging van het aandeel vrouwen in de rvb en rvc van grote vennootschappen wordt jaarlijks gerealiseerd door de inspanningen van een klein aantal bedrijven. Het aandeel vrouwen in de rvb bleef tussen 2018 en 2019 gelijk, maar de stijging van het aandeel vrouwen in de rvc kwam tussen 2018 en 2019 net als in eerdere jaren door inspanningen van minder dan 10% van de bedrijven.
De overgrote meerderheid komt niet in beweging. In 94% van de rvb's en 88% van de rvc's veranderde de m/v-samenstelling in 2019 niet, ook niet als er vacatures waren en bestuurders en commissarissen benoemd werden. De groep waar niets gebeurt wordt ieder jaar iets groter. Dat kan wijzen op stagnatie van de groei. Naarmate er meer vrouwen in de top zijn, treden ook meer vrouwen af. Wil het aandeel vrouwen in de top stijgen, dan moet het aantal vrouwen dat nieuw benoemd wordt, groter zijn dan het aandeel dat aftreedt. Het aandeel vrouwen onder nieuwe benoemingen stijgt hiervoor, vooral in de rvb, niet hard genoeg.

Zeven jaar na de inwerkingtreding van het wettelijk streefcijfer is nog steeds een grote groep zonder vrouwen in de top. Eind 2019 telde 66,8% van de rvb's en 43,3% van de rvc's nog geen enkele vrouw.

Top 200

De resultaten bij de top 200 zijn beter, vooral als het gaat om het aandeel vrouwen in de rvc. Het aandeel vrouwen in de rvc is bij de top 200 hoger en stijgt ook harder: van gemiddeld 16,1% in 2012 naar gemiddeld 30,0% eind 2019 (+13,9 procentpunt) en 33,2% medio 2020. In 2019 lijkt sprake te zijn van een versnelde toename. Mogelijk kwam dat dat door het vooruitzicht van een ingroeiquotum voor beursgenoteerde bedrijven.[33] In de vorige periode toen er tijdelijk geen wet was, was bij de top 200 sprake van stagnatie van de voortgang, voor zowel de rvb als de rvc.

De ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de rvb liep bij de top 200 tot en met 2018 gelijk aan de ontwikkeling bij de totale groep grote vennootschappen. Vanaf 2019 maakte de rvb van de top 200 echter een sterkere groei door. Het percentage vrouwen in de rvb steeg van gemiddeld 7,3% in 2012 naar gemiddeld 12,6% eind 2018 en gemiddeld 16,6% eind 2019 (+9,3 procentpunt). In 2020 lijkt deze trend door te zetten.
Tegelijkertijd had 57,8% van de top 200 eind 2019 nog geen vrouwelijke bestuurder. De top 200 kent wel veel minder rvc's zonder vrouw, 9,9% eind 2019. Dat aantal neemt bovendien jaarlijks nog steeds af.

Ook bij de top 200 was, net als in voorgaande jaren, een kleine groep van minder dan 10% verantwoordelijk voor de toename van het aandeel vrouwen in de rvb. Opvallend is dat, in vergelijking met de jaren hiervoor, een grotere groep bedrijven verantwoordelijk was voor de toename van het percentage vrouwen in de rvc in 2019, namelijk ruim een kwart. In eerdere jaren ging het om 8% tot 14% van de bedrijven.

2. Het streefcijfer van 30% m/v

Toen het wettelijk streefcijfer eind 2019 kwam te vervallen had minder dan 10% het streefcijfer voor de rvb en rvc gerealiseerd. Het percentage bedrijven dat het streefcijfer realiseerde voor één van beide raden was wel wat hoger, maar bleef gering.
Het percentage bedrijven dat een evenwichtige m/v-samenstelling in de rvb heeft gerealiseerd is sinds 2012 wel gestegen: eind 2012 had 9,3% het streefcijfer gerealiseerd voor de rvb, eind 2019 was dat opgelopen naar 20,6%. Medio 2020 is dat 22,0%. Het aandeel bedrijven dat het streefcijfer in de rvc realiseerde was hoger en nam ook sneller toe: van 14,7% eind 2012 naar 38,2% in 2019 en 43,4% halverwege 2020. Het percentage grote vennootschappen dat een evenwichtige verdeling heeft gerealiseerd in beide organen is eveneens gestegen, maar blijft klein. Eind 2012 had 4,5% een evenwichtige verdeling in zowel rvb als rvc, eind 2019 was dat 9,6%. Medio 2020 is het verder gestegen naar 14,2%.

Top 200

Bij top 200 bedrijven realiseerden meer bedrijven een evenwichtige m/v-samenstelling, zowel in de rvb als in de rvc. Eind 2012 had 5,9% van de top 200 een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb, eind 2019 was dat 31,2%. Halverwege 2020 is dit aantal echter weer afgenomen naar 27,8%. Daarnaast had 13,4% van de top 200 in 2012 een evenwichtige m/v-samenstelling in de rvc bereikt, eind 2019 was dat meer dan de helft: 53,5%. Medio 2020 liep dit nog verder op, toen had twee derde een evenwichtige rvc. Bijna een kwart 23,0% van de top 200 had eind 2019 een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd in zowel de rvb als rvc.

3. Ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de subtop

Het aandeel vrouwen in de subtop bleef stabiel en nam niet toe. Dat gold zowel voor grote vennootschappen als de top 200. Bij grote vennootschappen schommelde het aandeel vrouwen in de subtop de afgelopen jaren rond de 20% (gemiddeld 19,8% eind 2019). In de subtop van de top 200 is het aandeel vrouwen iets groter, gemiddeld ongeveer 25% (23,1% eind 2019).

De ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de subtop houdt geen gelijke tred met de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de rvb. Vooral bij de top 200 werd het reservoir van vrouwen sinds 2017 een beetje kleiner doordat de het aandeel vrouwen in de rvb sneller steeg dan in de subtop.

4. Inspanningen van bedrijven om een evenwichtige m/v-samenstelling in het bestuur, de rvc en de subtop te realiseren en te behouden

Nieuwe benoemingen

Het aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen in de rvb en rvc is in 2019 in vergelijking met eerdere jaren toegenomen. Tegelijkertijd is ook het aandeel vrouwen dat aftrad gestegen.
In 2014 was het aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen in de rvb 18,7%, in 2019 was dat 25,9%. Ook het aandeel vrouwen dat herbenoemd werd, steeg: van 5,6% in 2014 naar 24,6% in 2019. Omdat ook het aandeel vrouwen dat aftrad toenam (van 8,1% in 2014 naar 17,4% in 2019), werd het totaal

aandeel vrouwen in de rvb niet hoger. Van alle nieuwe benoemingen in de rvc betrof 37,7% een vrouw. Dat is een sterke stijging ten opzichte van eerdere jaren (In 2014 was dat nog 19,6%) en voor het eerst hoger dan het streefcijfer. Van de personen die aftraden was in 2019 23,1% vrouw, ook dat is sterk toegenomen (in 2014 was dat nog 8,2% en in 2017 14,6%).
Top 200-bedrijven benoemden net als in voorgaande jaren vaker een vrouw op het moment dat er een vacature was dan de overige grote vennootschappen. Van alle nieuw benoemde bestuurders was in 2019 36,1% vrouw, van alle commissarissen bijna de helft 47,1%. Veel meer dan eerdere jaren.

Beleid en maatregelen

Een derde (33%) van de bedrijven nam geen maatregelen om m/v-diversiteit in de rvb te stimuleren, een kwart (24%) deed dat (ook) niet voor de rvc. 17% was ook in de toekomst niet van plan om maatregelen te nemen. De groep zonder beleid of maatregelen wordt wel ieder jaar kleiner.

Bij de top 200 zette meer dan 90% bewust beleid in om de zetels evenwichtig te verdelen, zowel voor de rvb als voor de rvc. Tussen 2018 en 2019 is de top 200 duidelijk meer maatregelen gaan nemen. Ruim drie kwart (78%) van de top 200 streeft bij de werving en selectie van kandidaten naar een evenwichtige m/v-verdeling en bij 64% draagt de top het belang van m/v-diversiteit actief uit.

70% van de grote vennootschappen heeft in 2019 beleid geformuleerd of zet specifieke maatregelen in om doorstroom van vrouwen naar de *subtop* te stimuleren. Bij de top 200 hadden bijna alle bedrijven beleid en maatregelen voor de subtop. Slechts 4% had dat niet.

Organisaties in de publieke sector bevinden zich tussen de grote vennootschappen en de top 200. 77% had in 2019 beleid gericht op de m/v-samenstelling van de subtop. Ruim de helft (53%) streeft bij werving en selectie naar een evenwichtige subtop en bij 46% draagt de top het belang van m/v-diversiteit actief uit.

5. Rapportage bestuursverslag

Bedrijven die het wettelijk streefcijfer niet haalden, moesten daar uitleg over geven in het bestuursverslag. Gedurende de periode dat het wettelijk streefcijfer gold, hebben weinig bedrijven hebben dat gedaan. Jaarlijks voldeed minder dan 10% aan alle rapportagevereisten uit de wet.

Sinds 2012 zijn wel elk jaar iets meer bedrijven aandacht gaan besteden aan het wettelijk streefcijfer in het bestuursverslag. Tegen de trend in, rapporteerden bedrijven in het bestuursverslag over boekjaar 2019 echter weer minder vaak over het niet behalen van het wettelijk streefcijfer in de rvb. Eenzelfde afname was eerder te zien in 2016: ook toen rapporteerden minder grote vennootschappen over het niet behalen van de streefcijfers. Over het boekjaar 2019 voldeed slechts 4% aan alle rapportagevereisten uit de streefcijferwet voor de rvb. Dat is evenveel als in 2012, het jaar vóór de wet in werking trad. Het lijkt erop dat een deel van de grote vennootschappen met het vervallen van de streefcijferwet heeft besloten niet langer in het bestuursverslag verantwoording af te leggen over het niet behalen van het wettelijk streefcijfer in de rvb. Voor de rvc waren de resultaten wisselend. Voor het bestuursverslag over 2019 voldeed 7% aan alle rapportageverplichtingen voor de rvc.

Top 200

De top 200 legde in het bestuursverslag over 2019 vaker verantwoording af over het niet behalen van de streefcijfers dan de totale groep grote vennootschappen. Tegelijkertijd nam het aandeel bedrijven dat verantwoording aflegde over de onevenwichtige samenstelling van de rvb ook bij de top 200 af op het moment dat de streefcijferregeling kwam te vervallen, net als bij de andere grote vennootschappen. Voor de rvc legden juist *meer* top 200-bedrijven verantwoording af wanneer zij het streefcijfer niet hadden bereikt. Ruim een derde (34%) van de top 200 voldeed voor het boekjaar 2019 aan alle rapportagevereisten uit de streefcijferwet.

6. Invloed van stakeholders

Stakeholders, zoals interne toezichthouders en vertegenwoordigers van aandeelhouders en beleggers kunnen een rol spelen bij het realiseren van m/v-diversiteit in de rvb en rvc.

Net als in voorgaande jaren vormde het wettelijk streefcijfer voor een kwart van de grote vennootschappen aanleiding voor overleg tussen *interne toezichthouders* en het bestuur. In vergelijking met 2016 en 2018 stelden toezichthouders in 2019 wel meer vragen over het wettelijk streefcijfer en kwamen meer onderwerpen aan de orde tijdens de dialoog tussen interne toezichthouders en de rvb. Bij meer dan de helft van de grote vennootschappen waar interne toezichthouders het onderwerp hebben geagendeerd groeide het aandeel vrouwen het jaar daarop ook daadwerkelijk.

Aandeelhouders en beleggers stellen nog steeds zelden vragen over het wettelijk streefcijfer, maar wanneer zij dat wel doen, ondernemen de meeste bedrijven wel actie, onder andere door het onderwerp systematisch te agenderen, diversiteitsbeleid te formuleren en concrete maatregelen te nemen.

Ongeveer een kwart van de *ondernemingsraden* stelde in 2019 vragen aan het bestuur of de rvc over de m/v-diversiteit in de top. Een kwart gaf ook concrete adviezen, meestal over diversiteitsbeleid of over profielschetsen voor de rvc. Ondernemingsraden bevelen regelmatig vrouwen aan om te worden voorgedragen als commissaris. Kandidaten die door de OR van grote vennootschappen worden aanbevolen om te worden voorgedragen als commissaris of toezichthouder, zijn relatief vaak vrouwen. Ook benoemingen die gebeuren op basis van het aanbevelingsrecht van de OR betreffen vaker vrouwen. In 2019 was ruim de helft van de werknemerscommissarissen was vrouw. Bij de commissarissen die niet door de OR waren voorgedragen was dat 23%. Bedrijven met werknemerscommissarissen realiseerden daardoor vaker het streefcijfer. Lang niet alle ondernemingsraden maakten echter gebruik van hun rechten om advies uit te brengen over benoeming van bestuurders in de rvb of om kandidaten aan te bevelen om voorgedragen te worden voor benoeming in de rvc.

7. (Semi)publieke sector

Organisaties in de (semi)publieke sector doen het beter. Zij hebben een hoger aandeel vrouwen in het bestuur en de rvt dan grote vennootschappen en voor het bestuur verloopt het tempo sneller. Eind 2019 was het aandeel vrouwen in het bestuur in de (semi)publieke sector gemiddeld 37,4%, in de rvt gemiddeld 39,9%. In 2020 lijkt het aandeel vrouwen in het bestuur te stagneren, maar in de rvt juist verder toe te nemen.

Organisaties in publieke benoemen vaker een vrouw als er vacatures zijn dan grote vennootschappen. Van alle nieuwe benoemingen in besturen betrof 43,7% een vrouw, van alle nieuwe benoemingen in de rvt's betrof 42,4% een vrouw. Dat is vergelijkbaar met voorgaande jaren.

Verschillen tussen organisaties

Er zijn aanzienlijke verschillen tussen organisaties. Twee vijfde had eind 2019 nog geen vrouwelijke bestuurder. Rekenen we de eenhoofdige besturen niet mee, dan gaat het om 27,9%. Het aandeel vrouwen in de rvb verschilt ook tussen sectoren. In het onderwijs is het aandeel vrouwen in het bestuur relatief laag in vergelijking met de andere sectoren, in de zorg en welzijn relatief hoog. Woningcorporaties hebben sinds 2017 een flinke inhaalslag gemaakt. Het aandeel vrouwen in de rvt verschilt minder sterk.

Bijna een derde (31,8%) realiseerde eind 2019 een evenwichtige m/v-samenstelling in het bestuur en meer dan drie kwart (76,4%) (ook) in de rvt. Een kwart (24,6%) had een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd in beide organen. Dat is veel meer dan bij grote vennootschappen.

Subtop

De subtop van de (semi)publieke sector bestond eind 2019 gemiddeld voor de bijna helft uit vrouwen (48,3%).

Beleid en maatregelen

Net als grote vennootschappen zijn organisaties in de (semi)publieke sector de afgelopen jaren meer maatregelen gaan nemen om de zetels in de rvb en rvc evenwichtiger over vrouwen en mannen te verdelen. In 2019 zette 90% zetten bewust maatregelen in om de m/v-samenstelling in de rvt evenwichtig te maken of te houden, 68% deed dat (ook) voor de rvb.

6. Conclusies en aanbevelingen van de Commissie Monitoring

Op 1 januari 2020 is het wettelijk streefcijfer vervallen. Het wettelijk streefcijfer regelde dat het bestuur en de raden van commissarissen van grote vennootschappen vanaf 1 januari 2013 voor minimaal 30% uit vrouwen en voor minimaal 30% uit mannen moesten bestaan. Wanneer bedrijven daar niet in slaagden, moesten zij daarover uitleg geven in het bestuursverslag (*pas-toe-of-leg-uit*). De Commissie Monitoring heeft sinds de inwerkingtreding van de streefcijferregeling in 2013 jaarlijks de voortgang bij bedrijven gemonitord. Vanaf de Bedrijvenmonitor 2015 kwamen daar ook grote organisaties in de publieke- en semipublieke sector bij.

De lange periode van monitoren en het longitudinale perspectief van de monitor hebben de afgelopen jaren waardevolle inzichten opgeleverd over de ontwikkeling van m/v-diversiteit in de top en subtop en de inspanningen die bedrijven leverden om de zetels evenwichtig te verdelen. Maar dat niet alleen. Door systematisch te monitoren en cijfers te combineren met inhoudelijke analyses van bestuursverslagen en interviews en focusgroepen met bedrijven en stakeholders ontstonden nieuwe inzichten over de manier waarop bedrijven verantwoording aflegden in het bestuursverslagen, over welke maatregelen effectief zijn en over de rol en invloed van belanghebbenden, zoals aandeelhouders en beleggers, interne toezichthouders en ondernemingsraden.

Op basis van de resultaten deed de commissie jaarlijks aanbevelingen voor verbetering van m/v-diversiteit in de top. Meermaals constateerde zij dat het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven achterbleef, ondanks alle maatregelen, maatschappelijke aandacht en inspanningen van de politiek en het bedrijfsleven. De voortgang verliep traag en een omvangrijke groep bedrijven bleek niet in beweging te komen. Tegelijkertijd werd duidelijk dat bedrijven die waarde hechten aan diversiteit en er aandacht aan schenken, in korte tijd wél grote stappen konden maken. Maar die groep bleef te klein ten opzichte van de brede groep vennootschappen waarvoor het wettelijk streefcijfer van toepassing was.

Dat leidde ertoe dat de commissie in september 2019 concludeerde dat de streefcijferregeling te vrijblijvend was en dat een afdwingbaar quotum zou moeten worden ingesteld. Ook de Sociaal-Economische Raad (SER) kwam in 2019 tot deze conclusie. In zijn advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling* adviseerde de SER het kabinet om stevige maatregelen te nemen om het tempo te versnellen. Het kabinet heeft in februari 2020 laten weten de maatregelen uit het SER-advies integraal over te nemen.

Op het moment dat de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 verschijnt ligt een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer voor een nieuwe regeling voor de evenwichtige verdeling van zetels in de top van het bedrijfsleven. Voor beursgenoteerde vennootschappen moet een ingroeiquotum gaan gelden van minimaal 33% vrouwen en minimaal 33% mannen in de rvc. Een nieuwe benoeming die niet bijdraagt aan het halen van de 33% is nietig. Voor alle ‘grote’ vennootschappen gaat een verplichting gelden om passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor de rvb, rvc en de subtop. Daarnaast moeten zij een plan van aanpak maken waarin staat hoe ze de streefcijfers willen gaan realiseren en transparant zijn over de inzet, het proces en de resultaten.

M/V-diversiteit in de top van het bedrijfsleven staat dus nog steeds hoog op de agenda. De commissie vertrouwt erop dat het wetsvoorstel wordt aangenomen zodat de nieuwe quotum- en streefcijferregeling op korte termijn in werking kan treden. Dit is mede van belang met het oog op

een breder gevoel van urgentie en draagvlak in de samenleving. We gaan een nieuwe fase in waarin steeds meer maatschappelijke aandacht is voor diversiteit, ook bij investeerders, aandeelhouders in institutionele beleggers.

Wanneer de nieuwe wet van kracht wordt, krijgt de SER de taak om bedrijven te ondersteunen bij de uitvoering van de wettelijke regeling en hen te helpen bij het realiseren van m/v-diversiteit in de top en subtop. In deze nieuwe fase zal de SER ook de monitoring gaan verzorgen.

Gezien de trage voortgang en de grote groep achterblijvers en het 'juridisch vacuüm' van dit moment is het eens te meer van belang vinger aan de pols te houden en de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top van het bedrijfsleven nauwgezet te blijven volgen. De Bedrijvenmonitor 2020 laat zien hoe belangrijk het is dat we de aandacht nu niet laten verslappen. We blijven het belang van meer diversiteit in de top en de rest van de organisatie onverminderd benadrukken. Zonder wet geen voortgang.

Conclusies van de Commissie Monitoring naar aanleiding van de resultaten van de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020:

Grote groep blijft achter. *De commissie stelt vast dat sprake is van een omvangrijke groep bedrijven waar het aandeel vrouwen in de rvb en rvc niet toeneemt. Jaarlijks veranderde de m/v-samenstelling in 80% tot 90% van de rvb's en rvc's niet. De groep waar niets veranderde werd bovendien ieder jaar iets groter, vooral waar het de rvb betrof. Dat wijst erop dat de ontwikkeling dreigt te stagneren. De toename van het aandeel vrouwen, hoe klein ook, kwam de afgelopen jaren geheel voor rekening van een kleine groep koplopers die werk maakte van diversiteit. De verschillende edities van de Bedrijvenmonitor lieten in dit opzicht een consistent beeld zien. Zeven jaar nadat het wettelijk streefcijfer werd ingevoerd, had twee derde nog steeds geen enkele vrouw in de rvb en had ruim twee vijfde geen enkele vrouw in de rvc.*

De voortgang is beperkt. *De commissie constateert dat het aandeel vrouwen in de rvb en rvc van grote vennootschappen na de invoering van de streefcijferregeling in 2013 is gestegen, maar dat de toename beperkt was en het tempo traag. Het gemiddelde aandeel vrouwen in de rvb nam in zeven jaar tijd toe van 7,4% naar 12,4% (5,0 procentpunt) en in de rvc van 9,8% naar 20,4% (10,6 procentpunt). In de rvb bedroeg de stijging gemiddeld dus minder dan 1 procentpunt per jaar, in de rvc ongeveer 1,5 procentpunt per jaar. Hoewel op vacante posities in de loop van de jaren wel iets vaker vrouwen werden benoemd, gebeurde dat te weinig om serieuze voortgang te kunnen realiseren en het streefcijfer van 30% daadwerkelijk te bereiken. Te meer omdat ook het aantal vrouwen dat aftreedt, toeneemt.*

De groei van het aandeel vrouwen in de rvb stagneert. *De commissie signaleert dat het aandeel vrouwen in de rvb tussen 2018 en 2019 bij grote vennootschappen niet is toegenomen. Bij 93,8% veranderde het aandeel vrouwen in die periode niet. Zoals hierboven reeds vermeld had twee derde eind 2019 nog steeds geen vrouwelijke bestuurders. Van alle nieuwe benoemingen in 2019 was ongeveer een kwart vrouw, maar omdat het aantal vrouwen dat aftreedt ook groeit, stijgt het aandeel vrouwen onvoldoende om binnen afzienbare tijd een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb te realiseren. Een derde van de bedrijven ondernam in 2019 nog steeds niets om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen. Het verschil met de rvc wordt steeds groter. De rvb dreigt achterop te raken*

en dat baart de commissie zorgen. Een lichtpuntje is dat het aandeel vrouwelijke bestuurders bij de top 200 wél verder is gegroeid en dat meer top 200-bedrijven concrete maatregelen zijn gaan nemen om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen.

Aandeel vrouwen in de subtop verandert niet. *De commissie stelt vast dat het aandeel vrouwen in de subtop van grote vennootschappen de afgelopen jaren niet is toegenomen en bleef schommelen rond de 20%. Bij de top 200 was dat rond de 25%. De subtop vormt een belangrijk reservoir om vrouwen uit te selecteren voor de rvb. De commissie wijst erop dat dit reservoir groot genoeg moet zijn om op de langere termijn het streefcijfer in de rvb te realiseren. De commissie benadrukt dan ook dat de subtop, net als de top, voor minimaal 30% uit vrouwen en voor minimaal 30% uit mannen zou moeten bestaan. Het uiteindelijke doel voor de subtop zou volgens de commissie moeten zijn om tot een evenredige verdeling van vrouwen en mannen te komen (een 50-50-verdeling). Op basis van eerdere edities de Bedrijvenmonitor merkt de commissie op dat bedrijven die een evenwichtige m/v-samenstelling in de rvb en rvc hebben bereikt, veelal óók bewust investeren in vrouwelijk talent en een veelomvattend diversiteitsbeleid voeren met maatregelen specifiek gericht op de doorstroom van vrouwen naar en vanuit de subtop.*

Top 200 boekt meer resultaat, maar vooral voor de rvc. *De commissie stelt vast dat bedrijven in de top 200 in de loop van de jaren meer voortgang hebben geboekt in de rvc dan de overige grote vennootschappen. Meer dan de helft heeft inmiddels het streefcijfer voor de rvc gerealiseerd en het aandeel bedrijven zonder vrouwelijke commissarissen daalde in 2019 tot onder de 10%. De commissie signaleert dat de groei van het percentage vrouwen in de rvc in 2019 en 2020 versnelde, waardoor het verschil tussen de top 200 en de overige grote vennootschappen nog groter is geworden.*

Voor de rvb was de ontwikkeling van het aandeel vrouwen bij de top 200 tot 2018 vergelijkbaar met de ontwikkeling bij de overige grote vennootschappen. Daarna veranderde dat en nam het aandeel vrouwen in de rvb bij de top 200 sterker toe dan bij de overige grote vennootschappen. Tegelijkertijd constateert de commissie dat er binnen de top 200 sprake is van grote verschillen tussen bedrijven. Op het moment dat het wettelijk streefcijfer kwam te vervallen, had ruim 30% een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb, maar had drie vijfde nog vrouw geen enkele vrouwelijke bestuurder.

Tegelijkertijd stelt de commissie met spijt vast dat belanghebbenden het onderwerp zelden agenderen en kansen laten liggen om m/v-diversiteit op de agenda te plaatsen. Wel merkt de commissie op dat interne toezichthouders steeds vaker vragen stellen aan de rvb over het wettelijk streefcijfers en dat institutionele beleggers en vermogensbeheerders in toenemende mate de trom roeren.

Eerste effecten van het ingroeiquotum zichtbaar. *De commissie constateert dat de eerste effecten van het voorgestelde ingroeiquotum voor de rvc van beursgenoteerde bedrijven zichtbaar beginnen te worden. Het vooruitzicht van het quotum en het maatschappelijke debat dat hierover breed werd gevoerd, hebben er volgens de commissie duidelijk aan bijgedragen dat het aandeel vrouwen in de rvc van beursgenoteerde bedrijven, maar ook van de bredere top 200, vanaf 2019 sneller toenam. Meer bedrijven hebben daardoor het streefcijfer in de rvc gerealiseerd. Dat is in lijn met wat gevonden wordt in andere landen die quota hebben ingevoerd, zoals IJsland, Noorwegen en Duitsland. In veel landen trad het effect van quota al op één of twee jaar voor het quotum inwerking trad (SER, 2019). Tegelijkertijd constateert de commissie dat ook van de groep beursgenoteerde bedrijven en de top 200 nog steeds de helft het streefcijfer voor de rvc niet had gerealiseerd.*

Zonder wettelijke regeling geen voortgang. *De commissie constateert dat de voortgang stagneerde in perioden waarin de streefcijferregeling tijdelijk niet van kracht was (2016-2017) en in de aanloop naar het vervallen van de wet (2019). De effecten waren vooral zichtbaar bij de rvb: in de periode tussen 2016 en 2017 en in 2019 nam het aandeel vrouwen in de rvb niet of nauwelijks toe. Ook legden bedrijven op die momenten duidelijk (nog) minder verantwoording af in het bestuursverslag over het niet behalen van het streefcijfer voor de rvb. Voor de rvc had het vervallen van de streefcijferregeling een wisselend effect. In de eerste overgangsperiode van de streefcijferwet (2016-2017) stagneerde de voortgang direct. Het vervallen van de streefcijferwet op 1 januari 2020 had gemengde gevolgen. Bij een deel van de bedrijven zorgde de wetenschap dat het wettelijk streefcijfer zou vervallen in het jaar ervóór al voor een afnemende groei van het aandeel vrouwelijke commissarissen. Bij een ander deel leidde het vooruitzicht van een quotum voor de rvc juist tot een versnelde toename. Het vervallen van de streefcijferwet had ook gevolgen voor de rapportage in het bestuursverslag over de m/v-samenstelling in de rvc. Na 1 januari 2020 legden minder bedrijven in het bestuursverslag uit waarom ze het streefcijfer voor de rvc niet hadden behaald. Wel rapporteerden zij vaker over hun plannen voor de toekomst.*

De commissie constateert voorts dat beursgenoteerde bedrijven die conform het wetsvoorstel aan het quotum voor de rvc moeten voldoen, maar die niet *onder de oude streefcijferregeling vielen, nog niet of nauwelijks stappen hebben gezet. De overgrote meerderheid van deze groep had halverwege 2020 nog geen vrouwen in de rvc en meestal ook niet in de rvb. De 'dreiging' van het ingroeiquotum voor de rvc heeft ook minder effect gehad op deze groep. Dit sterkt de conclusie van de commissie dat wettelijke regelingen nog steeds onmisbaar zijn en dat zonder wet niet of nauwelijks voortgang wordt geboekt. Wetgeving werkt en een streefcijferaanpak is succesvoller dan geen aanpak.*

'Mind the gap'. *De commissie signaleert dat verschillen tussen bedrijven de laatste jaren groter zijn geworden. Koplopers groeiden verder, terwijl de achterhoede niet in beweging kwam. De commissie stelt vast dat het verschil groeide tussen de top 200, die een voorhoede vormt met het aandeel vrouwen in de rvc, en de andere grote vennootschappen, waarbij de ontwikkeling in de rvc trager verliep. Ook stelt de commissie vast dat de kloof tussen de rvc en de rvb groter is geworden. Waar het aandeel vrouwen in de rvc een continue, doorgaande ontwikkeling laat zien, lijkt de groei van het aandeel vrouwen in de rvb de laatste jaren te stagneren. Daarnaast signaleert de commissie dat de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de subtop achterblijft en niet stijgt. De commissie vindt het van belang alle bedrijven mee te nemen en geen van hen achter te laten.*

Lessen uit Duitsland. *De commissie heeft kennisgenomen van de evaluatie van de Duitse quotum- en streefcijferwet. De commissie concludeert op basis hiervan dat wetgeving effectief is. Quota met sancties waren in Duitsland succesvoller dan zelfgekozen streefcijfers en de aanpak werkte beter voor de rvc dan voor de rvb.*
De Duitse evaluatie leert ook dat quota alleen niet voldoende zijn om de gewenste verandering teweeg te brengen en m/v-diversiteit in de top duurzaam te vergroten en te verankeren. Quota leiden niet automatisch tot meer diversiteit in de subtop en de rest van de organisatie en dragen ook niet zomaar bij aan een inclusieve organisatiecultuur. Daar is meer voor nodig. De commissie erkent dat quota een keerzijde kunnen hebben. Sommige bedrijven staken hun inspanningen zodra het quotum behaald is en de aandacht voor diversiteit in andere organen, zoals de rvb of subtop kan verminderen. De Duitse evaluatie toont dat aan

De commissie constateert voorts op basis van de Duitse evaluatie dat bedrijven die de quota en streefcijfers wél realiseren, diversiteit en inclusie hebben opgenomen in hun bedrijfscultuur en bedrijfsprocessen. Dit komt overeen met wat in de Bedrijvenmonitor wordt gevonden. Bedrijven die gericht aandacht besteden aan m/v-diversiteit in de top en waar m/v-diversiteit 'leeft' maakten in korte tijd grote stappen. Beleid en maatregelen van deze bedrijven bleken in hoge mate effectief en deze bedrijven benoemden aantoonbaar meer vrouwen in de rvb en rvc dan bedrijven zonder beleid en maatregelen.

Aanbevelingen van de Commissie Monitoring

Op basis van haar conclusies komt de Commissie Monitoring tot de volgende aanbevelingen:

1. Zonder wet geen voortgang

De commissie adviseert de politiek het wetsvoorstel over de evenwichtige verdeling van de zetels over vrouwen en mannen in de top van het bedrijfsleven[xii] aan te nemen en het wetsvoorstel op korte termijn in te voeren. De commissie acht het van groot belang dat het juridisch vacuüm dat op 1 januari 2020 is ontstaan toen het wettelijk streefcijfer kwam te vervallen, zo snel mogelijk op te heffen. Een voortvarende invoering van het wetsvoorstel is noodzakelijk om het thema op de agenda te houden en te voorkomen dat de voortgang stagneert. De commissie benadrukt de urgentie. De analyses van de Bedrijvenmonitor 2020 hebben laten zien dat wetgeving werkt en dat het wegvallen ervan direct leidt tot verminderde aandacht voor het thema en stagnatie in de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top van bedrijven. Er is beweging ontstaan, maar niet genoeg en niet bij alle bedrijven. De commissie beveelt aan de aandacht niet te laten verslappen en door te pakken. Het werk is nog niet af.

2. Achterblijvers in beweging

De groep bedrijven die na zeven jaar wettelijk streefcijfer nog geen vrouwen in de rvb of rvc heeft, blijft akelig groot. Om voortgang te realiseren acht de commissie het cruciaal dat deze groep binnen afzienbare tijd in beweging komt. Het verdient aanbeveling de komende jaren extra op deze groep in te zetten en samen met het bedrijfsleven na te denken over wat nodig is om deze groep bedrijven in beweging te laten komen. De commissie stelt vast dat het wetsvoorstel hiervoor handvatten biedt. De commissie verwacht een positief effect van de ondersteunende infrastructuur die de SER gaat ontwikkelen om bedrijven te helpen bij het uitvoeren van de wettelijke verplichting. Ook verwacht de commissie een positief effect van de monitoring die de SER gaat verzorgen en het transparant maken van streefcijfers, de aanpak en de resultaten van bedrijven.

De commissie adviseert om de komende jaren wel vinger aan de pols te houden en nauwlettend te volgen of de zelfgekozen streefcijfers voldoende passend en ambitieus zijn en of bedrijven die eerder nog geen vrouwen in de top hadden met de nieuwe aanpak actief worden en in beweging gaan komen.

3. Het belang van monitoring

De commissie beveelt aan systematisch te blijven monitoren onder leiding van een daartoe aangewezen raad of commissie. Blijven monitoren of de nieuwe quotum- en streefcijferregeling

[xii] Kamerstukken II 2020/21, 35628 nr. 2. Wetsvoorstel inzake evenwichtige man/vrouw-verhouding in de top van het bedrijfsleven.

effect heeft, is noodzakelijk. Mede gezien de trage voortgang en de grote groep achterblijvers die onder de oude streefcijferregeling niet in beweging is gekomen.

De commissie stelt vast dat monitoring niet alleen een belangrijke rol speelt bij het bieden van inzicht in de ontwikkeling van m/v-diversiteit in de top van het bedrijfsleven, maar dat de uitkomsten van de monitor tevens een belangrijke rol spelen bij de evaluatie van de wet en dat de resultaten ter onderbouwing dienen voor voorstellen voor verbetering. Jaarlijks monitoren heeft bovendien een activerende werking. Het zorgt ervoor dat het thema bij bedrijven op de agenda komt en blijft en kan ertoe bedragen dat meer beweging ontstaat binnen bedrijven.

De lange periode van monitoren en het longitudinale perspectief van de Bedrijvenmonitor hebben waardevolle inzichten opgeleverd over de ontwikkeling van m/v-diversiteit in de top. De commissie adviseert voor toekomstige monitoring hierop voort te bouwen, zodat het meerjarenperspectief behouden blijft. De commissie adviseert ook om consequent ieder jaar te monitoren en geen gaten te laten vallen.

4. Evalueer op tijd

De commissie beveelt aan het wetsvoorstel voor het ingroeiquotum en de streefcijferregeling tijdig te evalueren. Acht jaar na inwerkingtreding vervalt de wet van rechtswege. Vijf jaar na inwerkingtreding is een evaluatie voorzien. De commissie beveelt aan de balans eerder op te maken voor de 5.000 grote vennootschappen en het effect van zelfgekozen streefcijfers voor de rvb en rvc tussentijds te evalueren. Wanneer de grote achterhoede dan niet in beweging gekomen is en wanneer het aandeel vrouwen in de rvb onvoldoende is toegenomen, adviseert de commissie steviger maatregelen.

5. Aandacht voor verschillen in de (semi)publieke sector

In de (semi)publieke sector gaat het beter. Gezien de resultaten acht de commissie een afdwingbaar quotum daar vooralsnog niet nodig. Wel vraagt de commissie aandacht voor de soms aanzienlijke verschillen tussen bepaalde sectoren, deelsectoren en afzonderlijke organisaties. De commissie beveelt dan ook een passend en ambitieus streefcijfer aan. De commissie wil dan ook expliciteren dat het uiteindelijke doel op termijn verhoogd zal moeten worden naar een 50-50-verdeling van vrouwen en mannen in de rvb, rvc en subtop. Voor de subtop heeft de semipublieke sector dit gemiddeld al gehaald.

6. Aanvullende aanbevelingen

6.1 OR en vakbeweging

De commissie moedigt de OR en de vakbeweging aan maximaal gebruik te maken van hun rechten. De acties en voordrachten van de OR zijn effectieve middelen gebleken om m/v-diversiteit in de rvc te bevorderen. De commissie adviseert de OR tevens om diversiteit daarnaast expliciet te agenderen bij het bestuur en actief de dialoog aan te gaan.

6.2 Diversiteitseisen Nasdaq verdienen navolging

De commissie heeft kennisgenomen van de plannen van Nasdaq voor meer diversiteit bij beursgenoteerde bedrijven. De commissie beveelt Euronext aan, in aanvulling op het quotum voor de rvc, het voorbeeld van Nasdaq te volgen en diversiteit in de top van het bedrijfsleven actief en duurzaam te bevorderen.

Literatuur

Bleijenbergh, I., Van Engen, M., Vennix, J. en Jacobs, E. (2012). Te laag, te traag en te omstreden. Waarom streefcijfers voor topvrouwen te laag worden ingezet. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 28*(1), 84-101.

Ebert, L., Erfurt Sandhu, P., Festing, M., Harsch, K., Körsgen, K., Michels, J., Neuhoff, U., Nießen, T., Risch, L., Schworm, S. (2020). *Evaluationsgutachten. Evaluation des Gesetzes über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG) in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.* Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. www.bmfsfj.de/evaluation-füpog. DOI: 10.13140/RG.2.2.15154.22727.

Eumedion (3 dec. 2020). *Reactie op het wetsvoorstel om de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken*. www.eumedion.nl [geraadpleegd op 15 januari 2021].

Europese Commissie (2016). *Gender balance on corporate boards. Europe is cracking the glass ceiling.*

Kienbaum (2020). *Kienbaum evaluates new German gender diversity law*. Amsterdam: Kienbaum.

Lückerath-Rovers, M. (2020). *Dutch Female Board Index 2020*. Tilburg: TIAS School for Business and Society/Tilburg University.

Merens, A., Henderikse, W. en Pouwels, B. (2015). Door het glazen plafond. *Beleid en Maatschappij, 42*(1), 6-31.

McKinsey (2018). *The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market*. Amsterdam/Boston: McKinsey Global Institute.

Nasdaq (2020). *A proposal to advance board diversity and enhance transparency of diversity statistics through new proposed listing requirements*. Proposed rule SR–Nasdaq–2020–081, Nasdaq listing center listingcenter.nasdaq.com/assets/RuleBook/Nasdaq/filings/SR-NASDAQ-2020-081.pdf [geraadpleegd 3 december 2020]

Posthumus, H., Den Ridder, J. en De Hart, J. (2014). Verenigd in verandering. Den Haag: SCP.

Pouwels, B. en Henderikse, W. (2015). *Topvrouwen in de wachtkamer. Bedrijvenmonitor 2012-2015.* Zeist: Commissie Monitoring /VanDoorneHuiskes en partners.

Pouwels, B. en Henderikse, W. (2016) *Waiting on the world to change. Bedrijvenmonitor 2016.* Zeist: Commissie Monitoring /VanDoorneHuiskes en partners.

Pouwels, B. en Henderikse, W. (2016b). *Charterbedrijven zetten de toon: ambitie en commitment werken. Monitor Talent naar de Top 2015*. Zeist: Commissie Monitoring / VanDoorneHuiskes en partners.

Pouwels, B. en Henderikse, W. (2017). *Daadkracht werkt! Monitor Talent naar de Top 2016*. Zeist: Commissie Monitoring / VanDoorneHuiskes en partners.

Pouwels, B., Leenders, J. en M. Van den Brink (2019). *Streefcijfers te vrijblijvend; tijd voor een quotum*. Nijmegen: Commissie Monitoring / Bureau Pouwels

Remery, C. (2014). The Dutch solution: no quota but legal targets, pp. 159-172. In: De Vos, M. en Culiford, P. (red.) *Gender quotas for company boards*. Intersentia.

Rietveld, S. en Stroeve, L.E. (2020). Wel of niet (langer) verplichte rapportage over de wettelijke streefcijferregeling door grote vennootschappen? *Tijdschrift voor Jaarrekeningenrecht*, nr. 1 (maart).

SER (2019). *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.

Stibbe (2017). *Wet evenwichtige verdeling van zetels bestuur en raad van commissarissen*. Stibbe Short Reads 18 juli 2017. www.stibbe.com [geraadpleegd mei 2019]

Van Arkel, A.M. (2017). *Wet evenwichtige verdeling man/vrouw voortgezet tot 1 januari 2020.* Accountant.nl, 4 september 2017 [geraadpleegd mei 2019]

Bijlage 1 Verantwoording van het veldwerk

1. Populatie en onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep van de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020 omvat alle grote vennootschappen die in 2019 moesten voldoen aan het wettelijk streefcijfer van 30% m/v. Binnen deze groep wordt de 'top 200' apart geanalyseerd. Daarnaast bestaat de onderzoeksgroep uit (grote) organisaties uit de (semi)publieke sector.

1.1 Grote vennootschappen

Grote vennootschappen die aan het wettelijk streefcijfer moesten voldoen. Dit zijn 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 ten minste twee van de volgende drie criteria:

- de waarde van de activa bedraagt meer dan € 20 miljoen
- de netto-omzet is meer dan € 40 miljoen en
- het gemiddeld aantal werknemers is 250 of meer. [34]

Het wettelijk streefcijfer heeft daarmee géén betrekking op stichtingen of coöperaties.

Om uit de populatie een representatieve steekproef te trekken is de databank Orbis gebruikt. Orbis is een wereldwijde databank met uitgebreide informatie over bedrijven. Orbis gebruikt data van de Kamer van Koophandel die worden verbeterd. De criteria die gebruikt zijn om de populatie voor de bedrijvenmonitor te selecteren 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 ten minste twee van de drie criteria in het laatst beschikbare jaar:
    - de waarde van de activa bedraagt meer dan € 20 miljoen;
    - de netto-omzet is meer dan € 40 miljoen;
    - het gemiddeld aantal werknemers is 250 of meer.

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

In de databank Orbis waren begin 2020 5.628 Nederlandse bedrijven geregistreerd die aan de criteria voor grote vennootschappen voldoen. Tabel B1.1 geeft een overzicht van de aantallen grote vennootschappen in Nederland, uitgesplitst naar sector. De eenheid is hier de vennootschap die onder de streefcijferwet viel, niet de gehele (wereldwijde) organisatie.

Tabel B1.1 – Grote vennootschappen die aan het wettelijk streefcijfer moesten voldoen naar sector, maart 2020

	populatie	
	N	**%**
A - Landbouw, bosbouw en visserij	38	0,7%
B - Winning van delfstoffen	68	1,2%
C – Industrie	796	14,1%
D - Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	39	0,7%
E - Distributie van water; afval- en waterbeheer en sanering	40	0,7%
F – Bouwnijverheid	173	3,1%
Landbouw en nijverheid totaal	**1.154**	**20,5%**
G - Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	998	17,7%
I – Verschaffen van accommodatie en maaltijden	34	0,6%
Handel en horeca totaal	**1.032**	**18,3%**
H – Vervoer en opslag	219	3,9%
J – Informatie en communicatie	163	2,9%
Vervoer, informatie en communicatie totaal	**382**	**6,8%**
K – Financiële activiteiten en verzekeringen	2.169	38,5%
Financiële diensten totaal	**2.169**	**38,5%**
L – Exploitatie van handel in onroerend goed	67	1,2%
M – Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	552	9,8%
N – Administratieve en ondersteunende diensten	190	3,4%
Zakelijke diensten totaal	**809**	**14,4%**
O – Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	0	0,0%
P – Onderwijs	7	0,1%
Q – Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	48	9,9%
R – Kunst, amusement en recreatie	17	0,3%
S – Overige diensten	10	0,2%
Onderwijs, zorg en welzijn en persoonlijke diensten; overige diensten	**82**	**1,5%**
Onbekend	0	0,0%
Totaal	**5.628**	**100%**

Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

1.2 De top 200

Veel (internationaal) onderzoek naar vrouwen in de rvb en rvc gaat uitsluitend over beursgenoteerde ondernemingen. De wet- en regelgeving in Europese landen betreft ook vaak deze groep bedrijven. Het wettelijk streefcijfer in Nederland geldt voor een veel bredere groep: de grote vennootschappen. Om de voortgang van het wettelijk streefcijfer voor de evenwichtige verdeling van de zetels van de rvb en rvc van grote vennootschappen te onderzoeken, was de focus op uitsluitend beursgenoteerde ondernemingen dan ook te beperkt. Beursgenoteerde ondernemingen, die genoteerd waren aan de Euronext Amsterdam en die aan de streefcijferwet moesten voldoen, vormden in 2019 1,3% van de populatie van alle grote vennootschappen die onder de streefcijferwet vielen. Andersom geldt dat niet alle beursgenoteerde ondernemingen in Nederland onder de streefcijferwet vielen: ongeveer

twintig ondernemingen met een beursnotering op Euronext Amsterdam voldeden niet aan de criteria voor grote vennootschappen in de zin van het jaarrekeningrecht.

Eind 2014 hebben de minister van OCW en de voorzitter van VNO-NCW afspraken gemaakt om via een extra impuls 'Vrouwen aan de top' meer aandacht en inspanningen te vragen voor het realiseren van genderdiversiteit in de top van bedrijven. Hiertoe hebben zij zich (onder meer) gericht op bedrijven die in Nederland tot de 'top 200' worden gerekend en een voorbeeldfunctie hebben. De top 200 kan als 'vliegwiel' dienen voor andere bedrijven die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen. Vanwege hun zichtbaarheid en economisch belang zijn zij richtinggevend voor andere grote vennootschappen.
De 'top 200' grote bedrijven hebben we gecreëerd voor de Bedrijvenmonitor 2012 – 2015. De top 200 omvat alle beursgenoteerde grote vennootschappen die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam, de grote financiële instellingen, de grootste familiebedrijven en de grootste staatsbedrijven aangevuld met de top van Elsevier's top 500 van in omzet gemeten grootste bedrijven, die statutair gevestigd zijn in Nederland en aan de streefcijferwet moeten voldoen.

Voor de zesde editie van de Bedrijvenmonitor is de samenstelling van de top 200 zoveel mogelijk hetzelfde gehouden als in eerdere jaren. Sommige bedrijven zijn echter uit de top 200 verdwenen als gevolg van faillissement, fusies of overnames, of zijn verdwenen van de beurs. De top 200 is vervolgens aangevuld met nieuwe bedrijven die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam en de grootste bedrijven die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen.

1.3 Beursgenoteerde bedrijven: Female Board Index ©

Met het voornemen van het kabinet om een ingroeiquotum in te voeren van minimaal 33% m/v voor de rvc van Nederlandse beursgenoteerde bedrijven, is het relevant de feitelijke situatie bij de beursgenoteerde bedrijven in 2019 en 2020 afzonderlijk te beschrijven en te vergelijken met de totale groep grote vennootschappen.

Voor gegevens over beursgenoteerde maken we gebruik van de Nederlandse Female Board Index©. De Female Board Index© geeft sinds 2007 jaarlijks een overzicht van vrouwelijke bestuurders en commissarissen bij alle Nederlandse nv's die genoteerd zijn op Euronext Amsterdam. De Female Board Index© is een onderzoek van prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers van TIAS School for Business and Society/Tilburg University (Lückerath-Rovers, 2020).

De Female Board Index 2020 gaat over 94 Nederlandse beursgenoteerde naamloze vennootschappen, de Female Board Index 2019 over 88. Beursgenoteerde ondernemingen die geen nv zijn, zoals Shell of AirFranceKLM, werden niet in de FBI meegenomen. Hetzelfde geldt voor investeringsfondsen, zoals Triodos GreenFund. Voor de FBI worden gegevens gebruikt van de Kamer van Koophandel en de websites van de betreffende bedrijven. De peildatum is 31 augustus van het betreffende jaar (Lückerath-Rovers, 2020: 11).

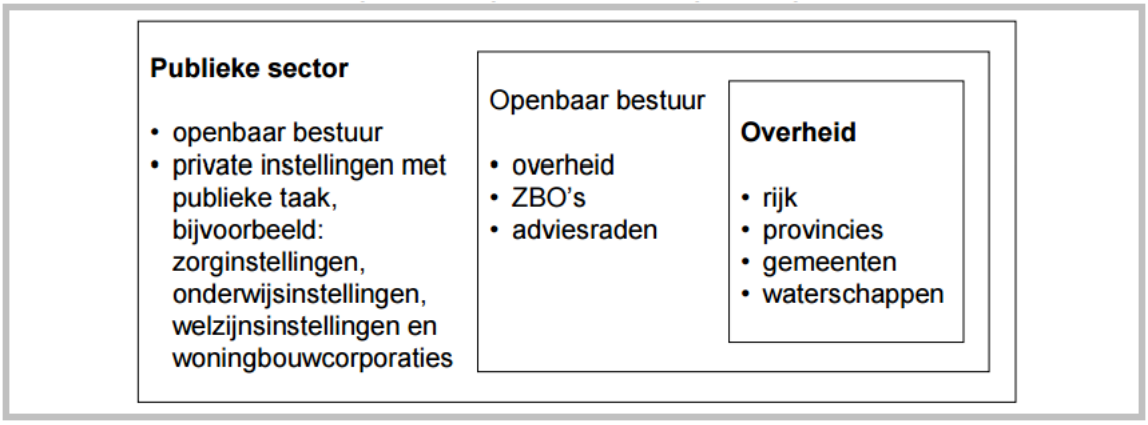
1.4 Organisaties uit de (semi)publieke sector

Het wettelijk streefcijfer gold alleen voor vennootschappen. In haar brief van 16 november 2015 heeft het kabinet uitgesproken dat het wettelijk streefcijfer uitgebreid zou moeten worden naar organisaties in de (semi-)publieke sector. Ook de SER adviseert in het advies Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling om voor de (semi)publieke sector een vergelijkbare wettelijke regeling te maken als de regeling voor de grote vennootschappen. Omdat een wettelijk kader vooralsnog ontbreekt, is de populatie van organisaties uit de (semi)publieke sector waar het streefcijfer voor zou moeten gelden, niet bekend.

Met het oog op de vergelijkbaarheid volgen we net als in de eerdere edities van de Bedrijvenmonitor het SCP in haar definitie van (semi)publieke sector: "een verzameling organisaties en instellingen waarin winst maken niet het eerste oogmerk is" (Posthumus, Den Ridder en De Hart, 2014).

De (semi)publieke sector betreft zowel het openbaar bestuur (overheid, ZBO's en adviesraden) als private instellingen met een publieke taak. Figuur B1a geeft dit schematisch weer). Uit de grote diversiteit van organisaties uit de publieke sector, kiezen we met het oog op de vergelijkbaarheid met de vorige editie van de bedrijvenmonitor, voor vier specifieke sectoren, namelijk onderwijs, zorg en welzijn, woningcorporaties en sociaal-maatschappelijke organisaties.

Figuur B1a – De (semi)publieke sector



Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2015

Voor de (semi)publieke sector is, in navolging van criteria die het SCP hanteert voor o.a. de Emancipatiemonitor, gekozen voor een steekproef van organisaties uit de sector *onderwijs*, de sector *zorg en welzijn*, *woningcorporaties* en *sociaal-maatschappelijke organisaties*. Vennootschappen (bv's en nv's) zijn hierbij niet meegenomen. Belangrijk criterium was verder dat de organisaties uit de (semi)publieke sector vergelijkbaar zijn met de grote vennootschappen die aan het wettelijk streefcijfer moesten voldoen: ze moeten van vergelijkbare grootte zijn en beschikken over een aanwijsbaar bestuur en toezichthoudend orgaan.

Voor de selectie van organisaties in de sector *onderwijs* is gebruik gemaakt van het adressenbestand van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). De instellinggegevens in dit bestand komen uit BRIN (Basisregister Instellingen in Nederland). Alle universiteiten, hbo-instellingen, mbo-instellingen en pabo-instellingen zijn in de steekproef opgenomen. Daarnaast is een aselecte steekproef getrokken uit de besturen van de grootste instellingen het voor voortgezet onderwijs.

De sector *zorg en welzijn* omvat de grote algemene ziekenhuizen, medische centra en verpleeghuizen geselecteerd, organisaties in de jeugdzorg en jeugdgezondheidszorg, thuiszorg, welzijnswerk en kinderopvangorganisaties die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie in de zorg. Voor de selectie van organisaties is gebruik gemaakt van adressen van brancheorganisaties, zoals AcTiz, de Nederlandse ggz, de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU), de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN).

De *woningcorporaties* betreffen alle grote en middelgrote woningcorporaties die zijn aangesloten bij brancheorganisatie Aedes (categorieën XL, L, M).

Sociaal-maatschappelijke organisaties zijn, zoals het SCP definieert, organisaties op het terrein van sociale zekerheid en arbeidsvoorziening, maar ook werkgevers- en werknemersorganisaties en leden- en donateursorganisaties die actief zijn op het maatschappelijk middenveld (zoals goede doelen, belangenorganisaties, omroepverenigingen, sportkoepels, consumentenorganisaties, vrouwenorganisaties) (Zie ook Posthumus, Den Ridder en De Hart, 2014).

1.5 Achtergrondkenmerken van de bedrijven die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen

Tabel B1.2 geeft een overzicht van het aantal grote vennootschappen naar aantal werknemers. De meeste grote vennootschappen hebben tussen de 100 en 499 werknemers (42,1%). 16,0% heeft 1000 werknemers of meer.

Tabel B1.2 - Populatieaantallen naar aantal werknemers, 2020

	populatie	
	N	**%**
1 t/m 9 werknemers	128	2,3%
10 t/m 49 werknemers	397	7,1%
50 t/m 99 werknemers	452	8,0%
100 t/m 499 werknemers	2.367	42,1%
500 t/m 999 werknemers	691	12,3%
1000 werknemers of meer	902	16,0%
Onbekend	691	12,3%
Totaal	**5.628**	**100%**

Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Ruim een vijfde van de grote vennootschappen (22,2%) heeft een omzet tussen de 100 en 200 miljoen Euro (tabel B1.3). Nog eens een vijfde (20,1)% heeft een omzet tussen de 50 en 75 miljoen Euro.

Tabel B1.3 - Populatieaantallen naar omzet (in Euro), 2020

	populatie	
	N	**%**
Minder dan 50 miljoen	987	17,5%
50 – 75 miljoen	1.132	20,1%
75 – 100 miljoen	703	12,5%
100 – 200 miljoen	1.250	22,2%
200 – 500 miljoen	851	15,1%
500 miljoen of meer	682	12,1%
Onbekend	23	0,4%
Totaal	**5.628**	**100%**

Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Tabel B1.4 geeft een overzicht van het aantal grote vennootschappen naar netto activa. 28,7% heeft een balanstotaal tussen de 25 en 50 miljoen Euro en ruim een vijfde (22,1%) tussen de 50 en 100 miljoen Euro.

Tabel B1.4 – Populatieaantallen naar netto activa (in Euro), 2020

	populatie	
	N	**%**
Minder dan 25 miljoen	510	9,1%
25 – 50 miljoen	1.616	28,7%
50 – 100 miljoen	1.244	22,1%
100 – 250 miljoen	984	17,5%
250-1000 miljoen	762	13,5%
1000 miljoen of meer	489	8,7%
Onbekend	23	0,4%
Totaal	**5.628**	**100%**

Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

2. Steekproeftrekking en respons

De Bedrijvenmonitor betreft een steekproef uit de populatie van grote vennootschappen die aan het wettelijk streefcijfer. Als eenheid wordt de vennootschap gehanteerd die statutair gevestigd is in Nederland (en niet bijvoorbeeld enkel de holding of moederorganisatie). De vennootschap valt immers als zelfstandige eenheid onder de wet.

Voor de *eerste editie* van de Bedrijvenmonitor, is een steekproef getrokken van 2000 vennootschappen uit de populatie (Orbis, 2013). De steekproef is trapsgewijs getrokken: eerst zijn alle beursgenoteerde ondernemingen geselecteerd die aan de criteria voor grote vennootschappen

voldoen.[35] Vervolgens is de steekproef via een aselecte trekking aangevuld tot 2000. Aan de eerste editie hebben 803 bedrijven meegedaan (respons 40,6%).

Voor de *tweede editie* zijn alle 803 bedrijven die meededen aan de eerste editie opnieuw benaderd om deel te nemen. Daarnaast zijn de 200 grootste vennootschappen die aan het streefcijfer moeten voldoen uitgenodigd om deel te nemen (de 'top 200'). Vervolgens is de steekproef aangevuld tot 2000 met nieuwe bedrijven die aselect geselecteerd zijn uit de populatie (Orbis, 2013). Aan de tweede editie hebben 851 bedrijven meegedaan, waarvan 101 uit de top 200 (respons 43,3%).

Voor de *derde, vierde en vijfde editie* zijn eveneens alle bedrijven die in de editie(s) daarvoor meededen opnieuw benaderd om deel te nemen. Daarnaast is ook voor deze edities de top 200 in zijn geheel geselecteerd en werd de steekproef vervolgens aangevuld tot 2000 (derde en vierde editie) of 2.500 (vijfde editie) met nieuwe bedrijven die aselect geselecteerd werden uit de populatie (Orbis, 2015 en 2016).
Aan de derde editie hebben 843 bedrijven meegedaan, waarvan 114 uit de top 200 (een respons van 45,4%). Aan de vierde editie hebben 688 grote vennootschappen meegedaan, waarvan 97 uit de top 200 (een respons van 36,2%). Aan de vijfde editie hebben 835 bedrijven meegedaan, een respons van 36,0%, waarvan 105 uit de top 200 (53,8% respons). Vanaf de vierde editie werd de respons wat lager dan in de edities uit 2013, 2014 en 2015. Dat is mogelijk een effect van het feit dat de streefcijferwet tussen januari 2016 en april 2017 tijdelijk niet van kracht was.

Voor de *zesde editie* is dezelfde procedure gevolgd als in eerde edities: alle bedrijven die meededen aan de voorgaande editie(s) zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek, evenals de top 200. Een aantal bedrijven kon niet meer opnieuw benaderd worden, bijvoorbeeld door opheffing of verhuizing naar een onbekend adres. Ook voldeden sommige bedrijven niet langer aan de criteria voor grote vennootschappen. De steekproef werd voor de zesde editie aangevuld tot 2.000 met nieuwe bedrijven die aselect geselecteerd werden uit de populatie (Orbis, 2020).
Aan de zesde editie deden 586 bedrijven mee (netto respons van 30,4%). Dat is een iets lagere respons dan in voorgaande jaren. Dat komt mede door de coronapandemie, waardoor de dataverzameling in een andere periode plaatsvond dan gewoonlijk (in september en oktober in plaats van in het voorjaar) en door het aflopen van de streefcijferwet op 1 januari 2020.

2.1 Grote vennootschappen

In Orbis staan in begin 2020 5.628 grote vennootschappen geregistreerd die aan het wettelijk streefcijfer moesten voldoen. Daaruit hebben we een steekproef getrokken van 2.000. 3,7% van de grote vennootschappen in de steekproef kon niet bereikt worden of behoorde niet (meer) tot de populatie omdat zij failliet waren, gefuseerd of overgenomen waren of niet langer voldeden aan de criteria voor grote vennootschappen. De netto respons van de Bedrijvenmonitor 2020 is 30,4% (Tabel B2.1). Dat is iets lager dan de respons van de Bedrijvenmonitor 2019 (36,0%), maar nog altijd hoger dat doorgaans in onderzoek onder bedrijven in de private sector wordt gevonden. De lagere respons is waarschijnlijk mede het gevolg van de coronapandemie in 2020.

Tabel B2.1 – Responspercentage vennootschappen Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

	N	%
bruto steekproef	**2.000**	**100,0%**
bruikbare respons	**586**	**29,3%**
steekproefvervuiling		
- valt buiten inclusiecriteria: voldoet niet (meer) aan criteria voor grote vennootschappen	54	2,7%
- bedrijf opgeheven, failliet, gefuseerd of overgenomen	4	0,2%
- onbereikbaar, onjuist adres	16	0,8%
totaal steekproefvervuiling	**74**	**3,7%**
netto steekproef	**1.926**	**100%**
non-respons		
onvoldoende of onbruikbare gegevens	90	4,7%
niet in staat i.v.m. coronapandemie	1	0,1%
weigert	5	0,3%
reageert na sluiting van de dataverzamelingsperiode	9	0,5%
bedrijf heeft niet gereageerd	1.235	64,1%
totaal non-respons	**1.340**	**69,6%**
netto respons	**586**	**30,4%**

Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

2.2 Top 200

De 200 bedrijven uit de top 200 hebben een uitnodiging gehad voor deelname aan de Bedrijvenmonitor 2020. De netto respons was 55,6%. De respons van de top 200 stijgt nog ieder jaar. In de vijfde editie was de respons 53,8%, in de editie daarvoor 49,5%.

Voor de Bedrijvenmonitor 2020 hebben 110 organisaties uit de Top200 bruikbare gegevens aangeleverd (Tabel B2.2). Twee organisaties konden niet bereikt worden. Dat betekent een netto respons van 55,6%. De respons onder de top 200 neemt elk jaar toe: in de Bedrijvenmonitor 2019 was de respons 53,8%, het jaar daarvoor 49,5%.

Tabel B2.2 – Respons top 200 Bedrijvenmonitor 2020

	N	%
bruto steekproef	**200**	**100%**
bruikbare respons	**110**	**55,0%**
steekproefvervuiling		
- valt buiten de inclusiecriteria	**0**	0%
- onbereikbaar, onjuist adres	**2**	1,0%
totaal steekproefvervuiling	**2**	**1,0%**
netto steekproef	**198**	**100%**
non-respons		
onvoldoende of onbruikbare gegevens	9	4,5%
niet in staat i.v.m. coronapandemie	0	0%
weigert	0	0%
reageert na sluiting van de dataverzamelingsperiode	1	0,5%
bedrijf heeft niet gereageerd	78	42,1%
totaal non-respons	**90**	**39,4%**
netto respons	**110**	**55,6%**

Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

2.3 Organisaties uit de (semi)publieke sector

De (semi)publieke sector werd voor het eerst onderzocht in de derde editie van de Bedrijvenmonitor. Destijds werden 1.000 organisaties uit de (semi)publieke sector in de steekproef opgenomen. Voor de edities daarna werden telkens dezelfde organisaties geselecteerd.

In de loop van de jaren vielen er organisaties af, bijvoorbeeld door opheffing of overname of omdat ze niet 'groot' genoeg meer waren. Andere organisaties fuseerden met organisaties uit de steekproef. Soms kwamen er ook enkele nieuwe organisaties bij, meestal om dat ze groter werden en daarmee aan de inclusiecriteria voldeden.

In de *vierde editie* bestond de steekproef uit 989 organisaties, waarvan 622 meededen (netto respons: 63,9%). In deze *zesde editie* van Bedrijvenmonitor bestond de steekproef uit 785 organisaties: 195 onderwijsinstellingen, 325 organisaties uit de sector zorg en welzijn, 139 woningcorporaties en 126 sociaal-maatschappelijke organisaties. Van hen deden 489 daadwerkelijk mee. 1,0% van de organisaties kon niet bereikt worden of behoorde niet langer tot de populatie omdat zij opgeheven of overgenomen waren. De netto respons was daarmee 62,9%. Dat is vergelijkbaar met de netto respons bij de (semi)publieke sector in de vierde editie en veel hoger dan gebruikelijk bij onderzoek onder organisaties.

Tabel B2.3 – Respons publieke sector Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

	N	%
bruto steekproef	**785**	**100,0%**
bruikbare respons	**489**	**62,3%**
steekproefvervuiling		
- organisatie opgeheven, gefuseerd, overgenomen	3	0,4%
- onbereikbaar, onjuist adres	5	0,6%
totaal steekproefvervuiling	**8**	**1,0%**
netto steekproef	**777**	**100%**
non-respons		
- onvoldoende of onbruikbare gegevens	52	6,7%
- niet in staat i.v.m. coronapandemie	1	0,1%
- weigert	0	0,0%
- reageert na sluiting van de dataverzamelingsperiode	2	0,3%
- bedrijf heeft niet gereageerd	233	30,0%
totaal non-respons	**288**	**37,1%**
netto respons	**489**	**62,9%**

Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

3. Methode van dataverzameling

Voor alle edities van de Bedrijvenmonitor is dezelfde procedure gevolgd. De voorzitters van de rvb en de rvc/rvt van de grote vennootschappen en organisaties uit de (semi)publieke sector die in steekproef waren opgenomen, kregen een schriftelijke uitnodiging van de minister van OCW en de voorzitter van de Commissie Monitoring om deel te nemen aan het onderzoek en een digitale vragenlijst in te vullen. Na vier weken kregen de voorzitters van de rvb's en rvc's/rvt's van bedrijven en organisaties die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld per brief een rappel. Zij kregen vervolgens nog drie weken de tijd om de vragenlijst in te vullen en daarna nog eens twee weken. Vanwege de coronacrisis hebben organisaties in 2020 meer tijd gekregen om de vragenlijst in te vullen dan in eerdere jaren.

Aanvankelijk was de dataverzameling van de Bedrijvenmonitor 2020 beoogd in de periode maart t/m mei 2020. Vanwege de coronacrisis is het veldwerk uitgesteld naar het najaar. Het veldwerk vond plaats van 3 september t/m 5 november 2020. De vragenlijst van deze zesde editie ging over het boekjaar 2019 en de situatie in de eerste helft 2020.
De dataverzameling voor de eerste editie van de Bedrijvenmonitor vond plaats van 31 maart t/m 3 mei 2014. De vragenlijst van de eerste editie ging over de situatie in de boekjaren 2012 en 2013. De tweede editie werd uitgevoerd van 26 februari t/m 15 april 2015 en betrof de situatie in 2014. Het veldwerk voor de derde editie vond plaats van juni t/m 15 juli 2016 en ging over het boekjaar 2015 en de situatie in de eerste helft van 2016. De dataverzameling voor de vierde editie werd uitgevoerd in de periode van 30 mei t/m 11 juli 2017 en ging over het boekjaar 2016 en de situatie in de eerste helft van 2017. Het veldwerk voor de vijfde editie werd uitgevoerd van 14 januari t/m 8 maart 2019 en betrof de boekjaren 2017 en 2018.

In alle edities is zoveel mogelijk dezelfde vraagstelling gehanteerd, waardoor de situatie van 2012 tot en met 2020 goed vergeleken kan worden. Zowel in de uitnodigingsbrief als in de introductietekst van de online vragenlijst en in de communicatie met de respondenten is benadrukt dat de resultaten van het onderzoek anoniem worden verwerkt en dat rapportages niet herleidbaar zijn tot concrete bedrijven of organisaties.

4. Weging

De verdeling van de grote vennootschappen in de steekproef over sectoren en grootteklassen is niet helemaal representatief voor de verdeling in de populatie. Dat komt mede door de getrapte steekproeftrekking waarbij zowel de 'panelgroep' als de bedrijven in de top 200 in zijn geheel zijn geselecteerd. Ook kan er sprake zijn van selectieve non-respons, bijvoorbeeld als bedrijven uit bepaalde sectoren, grootteklassen of de top 200 meer of juist minder geneigd zijn om deel te nemen. Voor deze vertekening willen we corrigeren. Om representatieve uitspraken te kunnen doen over de grote vennootschappen die onder de streefcijferwet vallen, worden de gegevens bij de analyses daarom gewogen naar sector en grootteklasse.

Iedere combinatie van sector grootteklasse krijgt een gewicht (wegingsfactor). Dit gewicht is gelijk aan de omgekeerde steekproeffractie van die combinatie, vermenigvuldigd met de steekproeffractie van de totale steekproef. Het gemiddelde gewicht van de steekproef bedraagt dan 1. De wegingsfactoren worden voor elke editie van de Bedrijvenmonitor opnieuw berekend.
In de Bedrijvenmonitor worden kenmerken van bedrijven (vennootschappen) beschreven, niet van individuele bestuurders en commissarissen. We willen immers uitspraken doen over het percentage m/v in de rvb en rvc van de gemiddelde Nederlandse vennootschap, niet over het gemiddelde percentage m/v van bestuurders en commissarissen in Nederland. De wet heeft immers betrekking op de vennootschap.

Bijlage 2 Toelichting gehanteerde begrippen

Grote vennootschappen: Besloten en naamloze vennootschappen (bv's en nv's) die volgens het jaarrekeningrecht een 'grote rechtspersoon' zijn (artikel 2:397 lid 1 BW). 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 € 20 miljoen;
- de netto-omzet is meer dan € 40 miljoen;
- het gemiddeld aantal werknemers is 250 of meer.

Raad van bestuur (rvb): het hoogste leidinggevende orgaan van de onderneming, het orgaan dat belast is met de dagelijkse leiding van de vennootschap. Andere benamingen die soms gebruikt worden zijn 'bestuur', 'directie' of 'directeur'.

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

Raad van toezicht (rvt): het toezichthoudende orgaan van organisaties uit de (semi)publieke sector. In sommige sectoren binnen de (semi)publieke sector wordt het toezichthoudende orgaan ook wel 'raad van commissarissen' genoemd. In de Bedrijvenmonitor wordt echter de term 'rvt' gehanteerd.

Top 200: de top 200 grote vennootschappen die statutair gevestigd zijn in Nederland en aan het wettelijk streefcijfer moesten voldoen. De top 200 bestaat uit alle beursgenoteerde grote vennootschappen, de grootste financiële instellingen en verzekeraars, de grootste familiebedrijven, de grootste staatsbedrijven, aangevuld met de in omzet gemeten grootste bedrijven uit Elsevier top 500.

Bijlage 3 Commissie Monitoring Topvrouwen

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

Caroline Princen, *voorzitter*
CEO van Nuts Groep. In de periode 2010-2017 was ze lid van de raad van bestuur van ABN AMRO. Daarvoor was zij CEO van Nedstaal B.V. Daarnaast is Caroline Princen voorzitter van de rvt van het UMC Utrecht en lid van de rvc van Ordina. Zij werd in 2008 uitgeroepen tot Topvrouw van het jaar.

Thessa Menssen
Commissaris bij FMO en PostNL. In de periode 2012-2018 was zij CFO van Koninklijke BAM Groep. Daarvoor was zij werkzaam als COO en CFO van Havenbedrijf Rotterdam en bekleedde zij diverse functies bij Unilever. 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. Was in de eerste helft van 2019 als NSvP-fellow verbonden aan het NIAS. Eerder was hij lid van de Emancipatieraad en de Visitatiecommissie Emancipatie. Hij is actief in bestuurlijke en toezichtfuncties, zowel binnen als buiten de Universiteit Utrecht. Hij won in januari 2013 de UU Publiprijs.

Bijlage 4 Auteurs

Prof. dr. Marieke van den Brink is hoogleraar Gender & Diversity aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Haar expertise ligt op het gebied van gender en diversiteit in organisaties, leiderschap, inclusie en organisatieverandering. Ze was projectleider van het OCW-onderzoek *Blackbox tussen aanbod, werving en selectie van vrouwen. Onderzoek naar genderpraktijken in de benoemingen voor leden van RvB's en RvC's in het Nederlandse bedrijfsleven*.

Dr. Babette Pouwels is eigenaar van Bureau Pouwels. Haar expertise ligt op het gebied van ongelijkheid op de arbeidsmarkt en diversiteit in organisaties. Zij is projectleider van de Bedrijvenmonitor Topvrouwen (in opdracht van het ministerie van OCW en de Commissie Monitoring Topvrouwen) en coauteur van het SER-advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling* (in opdracht van de Sociaal-Economische Raad).

Bijlage 5a Overzicht van de resultaten

Tabel B5.1 Overzicht van de resultaten, 2012 – 2020

	Jaar	Grote vennootschappen				Top 200				(Semi)publieke sector			
		rvb	rvc	beide	subtop	rvb	rvc	beide	subtop	rvb	rvt	beide	Subtop
Gemiddeld % vrouwen	2012	7,4	9,8		-	7,3	16,1		-	-	-		-
	2014	9,6	11,2		-	7,4	19,3		-	25,8	32		-
	2018	12,4	18,4		21,5	12,6	25,8		25,4	-	-		-
	2019	12,4	20,4		19,8	16,6	30,0		23,1	37,4	39,9		48,3
	medio 2020	13,8	21,9		20,8	17,9	33,2		24	37,5	41,3		49,9
	Jaar	Grote vennootschappen				Top 200				(Semi)publieke sector			
		rvb	rvc	beide	subtop	rvb	rvc	beide	subtop	rvb	rvt	beide	Subtop
Geen vrouwen	2012	80,3	67,5		-	76,5	29,5		-				
	2014	76,1	63,3		-	76,8	29,3		-	59,9	8,4		-
	2018	67,0	49,0		19,6	64,4	22,6		4,7	-	-		-
	2019	66,8	43,3		16,0	57,8	9,9		1,9	43,1	2,8		3,8
	medio 2020	63,6	39,8		14,7	54,6	5.0		1,0	42,3	2,2		3,4
	Jaar	Grote vennootschappen				Top 200				(Semi)publieke sector			
		rvb	rvc	beide	subtop	rvb	rvc	beide	subtop	rvb	rvt	beide	Subtop
30% m/v gerealiseerd	2012	9,3	14,7	4,5	-	5,9	13,4	0,0	-	-	-	-	-
	2014	14,2	17,8	3,6	-	9,1	24,1	2,4	-	21,7	52,6	11,4	
	2018	19,8	32,3	8,3	24,1	22,8	40,9	13,3	29,1	-	-		-
	2019	20,6	38,2	9,6	22,5	31,2	53,5	23,0	26,7	31,8	76,4	24,6	72,7
	medio 2020	22,0	43,4	14,2	24,8	27,8	67,3	26,3	28,8	33,8	78,5	26,3	71,6

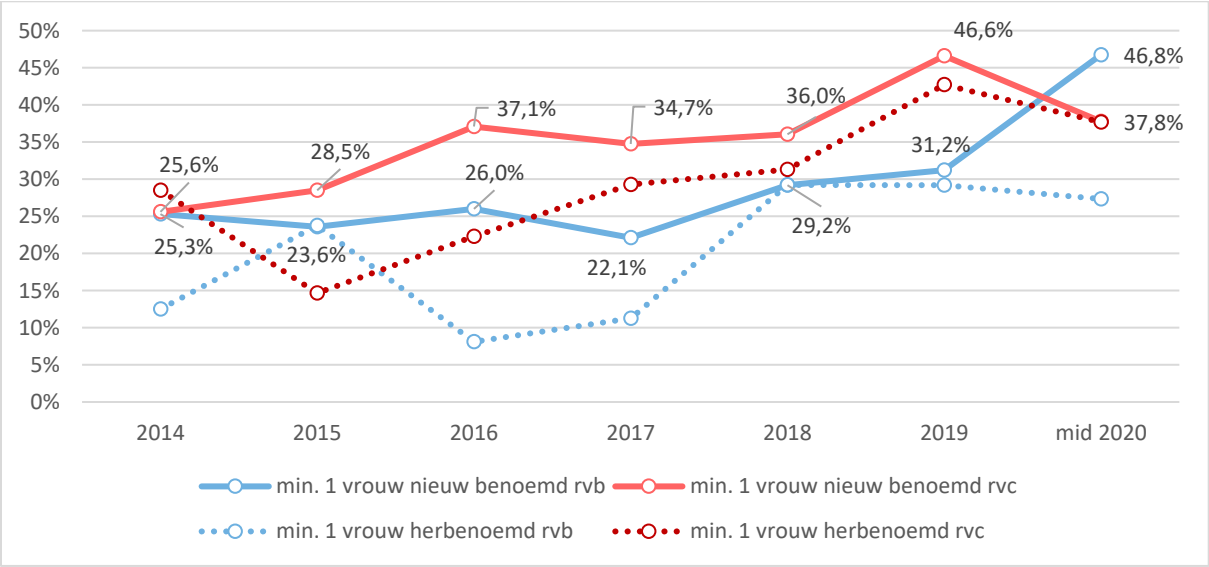
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Bijlage 5b Nieuwe benoemingen en herbenoemingen bij grote vennootschappen

In 2019 had een vijfde (20,8%) van de bedrijven één of meer nieuwe benoemingen in de rvb. In vergelijking met voorgaande jaren benoemden in 2019 iets meer bedrijven een vrouw in de rvb als er vacatures waren (31,2% in 2019). In de eerste helft van 2020 lijkt dat ook weer meer te zijn. Opgemerkt moet worden dat het om kleine aantallen gaat, waardoor de cijfers met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden (figuur B5.1).

In de rvc had eveneens een vijfde (21,7%) van de bedrijven één of meer nieuwe benoemingen in 2019. Dat is minder dan in voorgaande jaren, toen telkens ongeveer twee vijfde vacatures had in de rvc. Bij vacatures in de rvc benoemden bedrijven vaker vrouwen dan bij vacatures in de rvb. Bijna de helft (46,9%) van de bedrijven met vacatures in de rvc benoemde in 2019 ten minste één vrouwelijke commissaris. In de eerste helft van 2020 vonden meer nieuwe benoemingen plaats in de rvc dan in heel 2019. Een kwart (24,7%) van de bedrijven benoemde tussen januari en juni één of meer commissarissen. Bij 37,8% van de bedrijven betroffen de nieuwe benoeming een vrouw. In vergelijking met 2019 is dat iets minder.

Figuur B5.1 – Percentage bedrijven dat bij vacatures ten minste één vrouw nieuw benoemd of herbenoemd heeft ($n_{rvb'19}$=127; $n_{rvc'19}$=101)[a]



[a] Berekend op basis van het aantal bedrijven met één of meer nieuwe benoemingen/herbenoemingen in het peiljaar.
Bron: Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Herbenoemingen kwamen minder vaak voor dan nieuwe benoemingen. In 2019 vonden bij 3,5% van de rvb's herbenoemingen plaats. Bij 36,1% van deze rvb's betroffen de herbenoemingen één of meer vrouwen. Dat is meer dan in voorgaande jaren. In de eerste helft van 2020 had 2,6% herbenoemingen, waarbij het in 27,3% om één of meer vrouwen ging. Hierbij moet opgemerkt worden dat het aantal rvb's met herbenoemingen maar klein is, waardoor één herbenoeming van een vrouw meer of minder een groot verschil kan maken.

In 2019 was in 15,6% van de rvc's sprake van herbenoemingen, in de eerste helft 2020 bij 12,6%. In 2019 ging het in 42,7% van deze rvc's om de herbenoeming van een of meer vrouwen, in de eerste helft 2020 was dat in 37,7% van de rvc's het geval.

Nieuwe benoemingen en herbenoemingen bij de top 200

In 2019 vonden in 26,6% van de rvb's in de top 200 één of meer nieuwe benoemingen plaats. In 41,4% van deze rvb's betrof ten minste één nieuwe benoeming een vrouw. Dat is meer dan in 2018, toen in ongeveer een derde van de besturen met vacatures een vrouw benoemd werd. In 12,8% van de rvb´s in de top 200 werden bestuurders *herbenoemd* in 2019. In drie van deze rvb's betrof de herbenoeming een vrouw. Dat is vergelijkbaar met 2018.

In de eerste helft van 2020 waren er minder nieuwe benoemingen en herbenoemingen in de rvb bij de top 200. 18,5% van de rvb's had één of meer nieuwe benoemingen, 10,2% had herbenoemingen. Ook benoemden bedrijven in de top 200 in de eerste helft 2020 minder vaak vrouwen: bij ruim een derde (35%) van de bedrijven met vacatures in de rvb werd een vrouw nieuw benoemd. Dat is minder dan in 2019, maar meer dan in 2018, toen iets meer dan een kwart (25,9%) van de bedrijven de nieuwe benoemingen benutte om één of meer vrouwen te benoemen. Bij 10% werd in de eerste helft 2020 een vrouw herbenoemd. Dat is vergelijkbaar met eerdere jaren.

Bij rvc's vonden, net als andere jaren, meer nieuwe benoemingen plaats. In 2019 had bijna de helft (47,5%) van de rvc's in de top 200 één of meer nieuwe benoemingen. Ook benutten meer bedrijven de vacatures om een vrouw te benomen. In 2019 benoemde meer dan de helft (54,2%) van de top 200-bedrijven met vacatures in de rvc ten minste één vrouwelijke commissaris. In 2020 lijkt die trend zich verder door te zetten: 57,1% van de top 200 benoemde tussen januari en juni 2020 één of meer vrouwen.

In 2019 was in 55,4% van de rvc´s sprake van *herbenoemingen*. Bij meer dan de helft (53,69%) van de rvc's betroffen deze herbenoemingen een vrouw. In de eerste helft 2020 had 41,6% van de rvc's één of meer herbenoemingen. Iets minder dan een derde (30,4%) betrof een vrouw.

Nieuwe benoemingen en herbenoemingen bij organisaties in de (semi)publieke sector

Organisaties in publieke sector benutten vacatures veel vaker om een vrouw te benoemen dan grote vennootschappen. In ongeveer een vijfde (21,6%) van de besturen vonden nieuwe benoemingen plaats in 2019, evenveel dan bij de bedrijven. Ruim de helft (51,4%) van deze rvb's benutte de vacature om één of meer vrouwen te benoemen. In de eerste helft van 2020 was dat vergelijkbaar. Dat is iets meer dan in 2015 en 2016, toen iets minder dan de helft een vrouw benoemde in de rvb op het moment dat er een vacature was. Bij grote vennootschappen benoemde in 2019 een derde van de bedrijven met vacatures in de rvb ten minste één vrouw.

Van de rvt's in de (semi)publieke sector had 42,8% één of meer vacatures, twee keer zoveel als de bedrijven. Daarvan benutte meer dan de helft (55,3%) de vacatures om een vrouw te benoemen. In 2015 en 2016 was dat vergelijkbaar. In 2020 lijkt dat te stijgen: 61,6% benoemde in de eerste helft van 2020 bij een of meer vrouwen bij vacatures in de rvt. Bij grote vennootschappen benoemde 46,9% van bedrijven met vacatures in de rvc één of meer vrouwen.

Bij 7,2% van de rvb's in de publieke sector vonden in 2019 herbenoemingen plaats. Meer dan de helft (57,1%) van deze herbenoemingen betrof een vrouw. Bij de rvt's was er in een kwart (23,3%) van de organisaties sprake van één of meer herbenoemingen. Deze betroffen in iets minder dan de helft 47,7%) van de gevallen een vrouw.

Noten

[1] The Social and Economic Council of the Netherlands (SER) is an advisory body in which employers, employees and independent experts (Crown-appointed members) work together. The SER advises the Dutch Government and Parliament on social and economic policy.

[2] Setting an appropriate and ambitious target means that, in principle, at least one woman would be appointed to a seat on a management board or supervisory board that does not have any women as members. The target must exceed the board's current percentage of women and should be increased gradually.

[3] The second wave reported on 2014, the third wave covered 2015 and the first half of 2016, the fourth wave monitored 2016 and the first half of 2017, the fifth wave reported on 2017 and 2018. The present monitoring wave (sixth wave) covers 2019 and the first half of 2020.

[4] At the end of 2014, the Dutch Minister of Education, Culture and Science, also in charge of equality and emancipation, and the president of the employers' organisation VNO-NCW launched an extra impulse 'Women on boards top 200', particularly aimed at the top 200 largest companies that need to comply with the Act of management and supervision. Because of their economic importance and high visibility, the top 200 can act as a model for others to follow.

[5] Net response rate private companies: 30,4%; net response rate top 200: 55,6%; net response rate public and semi-public organisations: 62,9%.
[6] Grote vennootschappen die in 2019 geen evenwichtige verdeling van de zetels hadden, waren niet verplicht dit toe te lichten in het bestuursverslag dat na 1 januari 2020 werd gepubliceerd.

[7] de verplichting om te streven naar een evenwichtige m/v-verdeling (30% m/v) gold vanaf het moment dat de wet in werking trad op 1 januari 2013. Vanaf dat moment moesten bedrijven dus zorgen voor een evenwichtige zetelverdeling in de rvb en rvc, en niet pas, zoals soms gedacht werd, voor 1 januari 2016 (het moment dat de oorspronkelijke regeling kwam te vervallen).

[8] Wet van 10 februari 2017, gepubliceerd in Staatsblad 2017, 68. Het tijdstip van inwerkingtreding is gepubliceerd in Staatsblad 2017, 118.

[9] Het gaat hier om de (ongeveer 100) bedrijven die beursgenoteerd zijn én verplicht zijn om in de rvc een gelijke vertegenwoordiging te hebben van werknemers en aandeelhouders (*paritätischen Mitbestimmung*). In Duitsland is het quotum minimaal 30% m/v, in het Nederlandse wetsvoorstel minimaal 33% m/v.

[10] Het gaat hier om bedrijven die óf beursgenoteerd zijn óf verplicht zijn om in de rvc een gelijke vertegenwoordiging te hebben van werknemers en aandeelhouders (*paritätischen Mitbestimmung*).

[11] Uitzondering is de Bedrijvenmonitor 2019, waardoor geen informatie beschikbaar is over de situatie eind 2018 voor de (semi)publieke sector.

[12] Een raad van commissarissen is facultatief, tenzij een grote naamloze vennootschap een zogenoemde 'structuurvennootschap' is.

[13] 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.

[14] Bedrijven die zeggen geen bestuur te hebben zijn meestal zogenoemde 'beheermaatschappijen'.

[15] 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.

[16] Voor de rvb's geldt dat het aandeel rvb's zonder vrouwen tussen 2012 en 2019 afnam met gemiddeld 3,6 procentpunt per jaar af (van 75,4% in 2012 naar 50,3% in 2019). Het gaat hier om rvb's met twee zetels of meer; eenhoofdige rvb's zijn buiten beschouwing gelaten. In dit tempo zou het nog bijna 14 jaar duren voor er geen rvb's meer zijn zonder vrouwen.

Voor de rvc's geldt dat het aandeel met gemiddeld 3,5 procentpunt per jaar. In dit temp zou het nog ruim 12 jaar duren voor er geen rvc's meer zijn zonder vrouwen.

[17] De grote vennootschappen in de sector onderwijs, zorg en welzijn en overige (persoonlijke) dienstverlening zijn hier buiten beschouwing gelaten. Het aandeel vrouwen in de rvb en rvc in deze sector is veel dan in de andere sectoren (30,4% in de rvb en 33,8% in de rvc). De sector omvat tussen 2012 en 2019 omvat echter slechts een zeer klein aantal vennootschappen (7-16). Het betreft hier alleen de grote vennootschappen in de sector onderwijs, onderwijs, zorg en welzijn en overige (persoonlijke) dienstverlening. De grote stichtingen en verenigingen uit deze sectoren maken deel uit van de publieke sector.

[18] De grote vennootschappen in de sector onderwijs, zorg en welzijn en overige (persoonlijke) dienstverlening zijn hier buiten beschouwing gelaten omdat het slechts een zeer klein aantal vennootschappen betreft (variërend van 7 tot 16 tussen 2012 en 2020). Het betreft hier alleen de grote vennootschappen in de sector onderwijs, onderwijs, zorg en welzijn en overige (persoonlijke) dienstverlening. De grote stichtingen en verenigingen uit deze sectoren maken deel uit van de publieke sector.

[19] Bij de bedrijven die deelnemen aan de zesde editie van de monitor, gaat het eind 2019 om 36 vrouwelijke voorzitters van de rvb en 27 van de rvc. Halverwege 2020 betreft het 38 vrouwelijke rvb-voorzitters en 31 vrouwelijke rvc-voorzitters.

[20] De cijfers over de jaren 2014, 2015, 2016 en 2017 zijn vanwege de leesbaarheid niet in de figuur opgenomen.

[21] Ondernemingen met meer dan 50 werknemers zijn verplicht een OR in te stellen.

[22] In artikel 24 uit de Wet op de ondernemingsraden (Wor) staat dat de OR minimaal twee keer per jaar overlegt met zijn bestuurder(s) en één of meer leden van de rvc over de algemene gang van zaken in de onderneming. Dit wordt ook wel het 'artikel 24-overleg' genoemd.

[23] artikel 30 Wet op de ondernemingsraden.

[24] $X^2(1) = .115$ $p = 0.735$

[25] Een structuurvennootschap is een bijzondere vorm van een vennootschap. Bij grote vennootschappen bestaat het risico dat de balans tussen de invloed van aandeelhouders en de invloed van werknemers onevenwichtig is. Daarom worden de bevoegdheden van aandeelhouders bij grote vennootschappen die aan bepaalde criteria voldoen beperkt en krijgt de rvc meer bevoegdheden, zoals de benoeming en het ontslag van bestuurders, en krijgt de OR invloed op de samenstelling van de rvc. Het 'structuurregime' is van toepassing als drie jaar achtereen is voldaan aan de volgende criteria: 1) het geplaatste kapitaal bedraagt ten minste 16 miljoen Euro, 2) de vennootschap heeft een OR ingesteld, 3) de onderneming heeft 100 werknemers of meer
(artikel 2:158 lid 6 en 2:268 lid 6 BW).

[26] 2019: $X^2(1) = 4.234$, $p < 0.040$; 2018: $X^2(1) = 10.609$, $p < 0.001$.

[27] Bijlage 1 geeft een overzicht van de selectiecriteria van de top 200.

[28] In 2019 ging het om 59 bedrijven uit de top 200 waar interne toezichthouders het thema hebben besproken met de rvb. In 2018 waren dat er 43, in 2016 29.

[29] In de steekproef van de Bedrijvenmonitor 2020 gaat het om 21 bedrijven, in de Bedrijvenmonitor 2019 om 17.

[30] Een rvc is volgens het wetsvoorstel evenwichtig wanneer deze voor ten minste een derde uit vrouwen en voor ten minste een derde uit mannen bestaat. Volgens de streefcijferregeling die tussen 2013 en 2020 gold, was een rvc evenwichtig als deze voor tenminste 30% uit vrouwen en mannen bestond.

[31] Het percentage vrouwelijke bestuurders en commissarissen in de Female Board Index wordt berekend door de som van het aantal vrouwelijke bestuurders (commissarissen) van alle beursgenoteerde bedrijven samen te delen door de som van het totaal aantal bestuurders (commissarissen) van deze bedrijven. De FBI 2020 ging over n=94 beursgenoteerde bedrijven.

[32] Het aantal zetels in de rvb van de bij het onderzoek betrokken publieke organisaties varieert van 1 tot 16. Dit is inclusief eventuele vacatures. Het aantal zetels in de rvt varieert van 1 tot 30.

[33] Zoals eerder aangegeven is de top 200 breder dan de beursgenoteerde bedrijven in Nederland.

[34] Deze criteria gelden vanaf 1 januari 2016. In voorgaande jaren werden vennootschappen als 'grote rechtspersoon' aangemerkt wanneer ze op twee opeenvolgende balansdata voldeden aan twee van de volgende drie criteria (1) waarde van de activa: meer dan € 17,5 miljoen; (2) netto-omzet: meer dan € 35 miljoen; (3) gemiddeld aantal werknemers: 250 of meer.

[35] In de populatie bevonden zich in de eerste editie 1,6% beursgenoteerde ondernemingen. Vooraf werd – op basis van ervaringen met onderzoek onder vergelijkbare bedrijven – een respons verwacht van ongeveer 30%. Bij een aselecte steekproef van 2000 bedrijven, 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 aselect een hoger percentage beursgenoteerde ondernemingen geselecteerd uit de populatie. Van de 77 beursgenoteerde ondernemingen uit de populatie zijn er 67 geselecteerd (87%).