

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

## **Bedrijvenmonitor 2013**

### **SAMENGEVAT**

Wilma Henderikse en Babette Pouwels



# BEDRIJVENMONITOR

Met de nieuwe Wet bestuur en toezicht ('Wbt') wordt sinds 1 januari 2013 gestreefd naar minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen in de raad van bestuur ('rvb') en raad van commissarissen ('rvc') van grote vennootschappen. De bedrijvenmonitor Wet bestuur en toezicht 2013 laat zien hoe ver grote vennootschappen gevorderd zijn met het realiseren van een evenwichtige verdeling van de zetels in de rvb en rvc.\*

## M/V-samenstelling rvb en rvc

In 2013 is het aandeel vrouwen in de rvb 8,9% en in de rvc 11,2%. Er is weinig verschil tussen sectoren. 77% van de rvb's en 64% van de rvc's heeft geen vrouw. Sinds de invoering van de Wbt is het aandeel vrouwen in de rvb toegenomen met 1,5 procentpunt en in de rvc met 1,4 procentpunt. De stijging wordt gerealiseerd door minder dan 10% van de bedrijven.

## M/V-samenstelling rvb en rvc in de tijd

Vergelijken we de cijfers van de bedrijvenmonitor met de cijfers uit de Emancipatiemonitor dan lijkt het aandeel vrouwen in de rvb en rvc toegenomen in de loop van de tijd. Opgemerkt wordt dat de cijfers uit verschillende onderzoeken niet goed vergelijkbaar zijn, door verschil in steekproef en wijze van tellen.\*\*

## Voorzitterschap

De voorzitter van de rvb of rvc is meestal een man. In 2013 heeft 5,3% van de rvb's een vrouwelijke voorzitter. In de rvc, waar het aandeel vrouwen groter is, dit nog minder vaak het geval: 3,5% van de rvc-voorzitters is vrouw.

## Streefcijfer nog ver weg

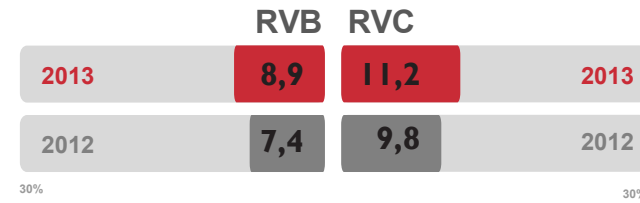
Als het aandeel vrouwen in het huidige tempo doorgroeit, zal het nog tot 2028 duren voor de rvb voor ten minste 30% uit vrouwen bestaat. Voor de rvc zal het nog tot 2027 duren voor het streefcijfer van 30% wordt bereikt.

## Transparantie in jaarverslag laat te wensen over

Bedrijven die het streefcijfer niet hebben bereikt, moeten in het jaarverslag uitleggen waarom dat niet gelukt is. Weinig bedrijven doen dat: 62% legt in het jaarverslag geen verantwoording af over de onevenwichtige samenstelling van de rvb, 57% (ook) niet voor de rvc. In 2013 voldoet minder dan 10% van de bedrijven aan alle rapportageverplichtingen. Volgens ruim de helft van de bedrijven heeft de accountant hierop niet gecontroleerd.

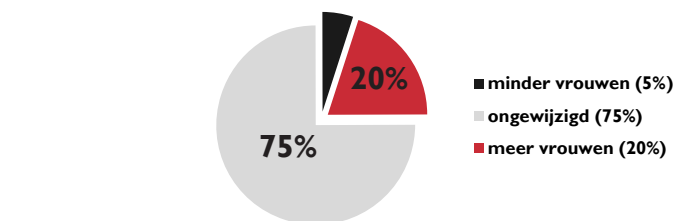
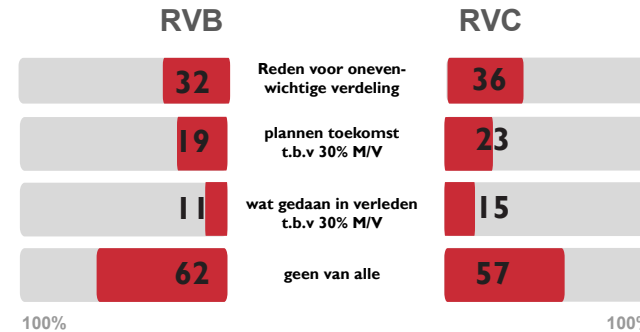
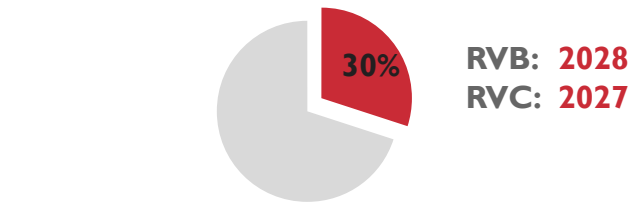
## Kansen nieuwe benoemingen weinig benut

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



	2005	2007	2009	2011	2013
RVB	3,1%	3,4%	3,2%	5,6%	8,9%
RVC	4,9%	6,2%	6,0%	6,7%	11,2%

emancipatiemonitor      bedrijvenmonitor



## Verklaringen realiseren streefcijfer

Van de bedrijven die een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb hebben bereikt, zegt de helft dat dit komt doordat ze hebben gekozen voor de beste kandidaat. Bijna een kwart (23%) zegt dat dit komt door bewust beleid om de zetels in de rvb evenwichtig te verdelen. Bijna een derde (30%) door bewust beleid om het aandeel vrouwen in hogere managementfuncties te vergroten. Voor de rvc is meer sprake van bewust beleid.

## Verklaringen niet realiseren streefcijfer

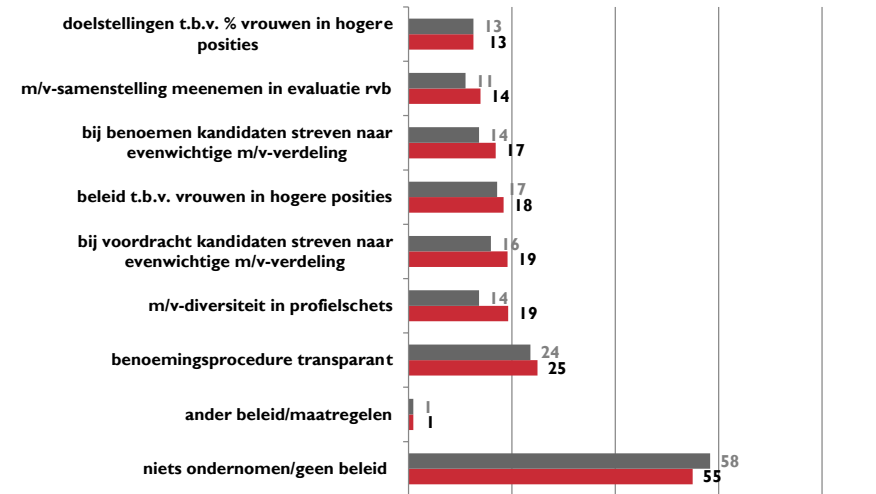
Van de bedrijven die geen evenwichtige m/v-verdeling in de rvb hebben gerealiseerd zegt bijna de helft (46%) dat er geen nieuwe benoemingen zijn geweest. Andere structurele belemmeringen die worden genoemd zijn: de rvb bestaat slechts uit één persoon of er is geen invloed op de benoeming. Voor de rvc gelden dezelfde verklaringen.

## Beleid nu en in de toekomst

Meer dan de helft (55%) van de bedrijven heeft tot nu toe geen beleid gevoerd om een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb te realiseren. Voor de rvc is dat 45%. Veel bedrijven (70%) zijn wel van plan om het komende jaar meer maatregelen te nemen voor een evenwichtige m/v-verdeling in de rvb en rvc.

## Eigen initiatief bedrijven werkt

Nederland kent een vrijwillig initiatief van bedrijven die m/v-diversiteit in de top nastreven, het charter Talent naar de top. Grote vennootschappen die aangesloten zijn bij het charter hebben meer vrouwen in de rvb en rvc, namelijk 19% in de rvb en 20,7% in de rvc.



\*De wet is van toepassing voor ruim 4900 bedrijven. De bedrijvenmonitor betreft een netto representatieve steekproef van 803 bedrijven. Deze bedrijven hebben in 2013 1.845 bestuurders en 1.747 toezichthouders.

\*\*De cijfers van de Emancipatiemonitor betreffen de 500 grootste bedrijven in Nederland, de 'Dutch Female Board Index' betreft slechts 87 beursgenoteerde bedrijven (= 1,6% van de Wbt-bedrijven).

# Commissie Monitoring



De verantwoordelijke minister voor het emancipatiebeleid, dr. Jet Bussemaker heeft aan een onafhankelijke commissie onder voorzitterschap van oud Tweede Kamervoorzitter Gerdi Verbeet gevraagd om de navolging van de wet op het punt van het streefcijfer 30% m/v te monitoren. Dezelfde commissie monitort jaarlijks de vorderingen van ondertekenaars van het charter Talent naar de top. Charterondertekenaars verplichten zich om jaarlijks hun voorgang te rapporteren aan de commissie Monitoring.



## Gerdi A. Verbeet

*Voorzitter*

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

### Het wettelijk streefcijfer

Een evenwichtige verdeling betekent volgens de Wet Bestuur en Toezicht dat zowel de zetels van de rvb als de zetels van de rvc, voor ten minste 30% worden bezet door vrouwen en ten minste 30% door mannen. Het streefcijfer geldt voor vennootschappen die voldoen aan twee van de volgende drie criteria:

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

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

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



## Herman Dijkhuizen

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



## Thessa Menssen

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

### Colofon:

Auteurs: Wilma Henderikse en Babette Pouwels  
Vormgeving: Lennart vd Molen

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



## Joop Schippers

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