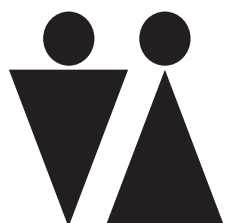


Een beetje beter, maar nog lang niet voldoende

Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2017



Wilma Henderikse en Babette Pouwels

voorwoord

Het wettelijk streefcijfer wordt voortgezet tot 1 januari 2020 omdat met de evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen tot nu toe onvoldoende voortgang is geboekt. Ook de nieuwe Bedrijvenmonitor laat weliswaar enige vooruitgang zien, maar nog steeds wordt onvoldoende gebruik gemaakt van het potentieel aan vrouwelijk talent. 'Een beetje beter, maar nog lang niet voldoende' is onze conclusie.

De actuele cijfers vallen tegen. Tot nu toe heeft het bedrijfsleven onvoldoende laten zien in staat te zijn om op eigen kracht diversiteit in bestuur en toezicht te realiseren. Ondanks alle discussie en aandacht voor het onderwerp neemt het aantal bedrijven dat het streefcijfer realiseert maar mondjesmaat toe. In de vier jaar dat we monitoren, is er nog steeds een grote achterhoede die niet beweegt. Bij 90% van de ondernemingen veranderde de m/v-samenstelling in de raad van bestuur het afgelopen jaar niet. Bij 85% bleef ook het aantal vrouwen in de raad van commissarissen gelijk.

Nederland blijft conservatief ogen en dat is zeer teleurstellend. Bedrijven die waarde hechten aan diversiteit en er aandacht aan schenken, laten zien dat het streefcijfer realiseerbaar is. De tijd lijkt rijp voor meer druk en meer dwingende maatregelen. Daarom adviseert de commissie de politiek tot het instellen van een afdwingbaar quotum.



Caroline Princen
Voorzitter commissie Monitoring

de Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2017

Sinds 1 januari 2013 geldt een wettelijk streefcijfer van minimaal 30% vrouwen en minimaal 30% mannen in de raad van bestuur ('rvb') en raad van commissarissen ('rvc') van grote vennootschappen. Het streefcijfer maakt deel uit van de Wet bestuur en toezicht ('Wbt'). Voor het wettelijk streefcijfer geldt een "pas toe of leg uit"-principe: wanneer de onderneming de streefcijfers niet bereikt, dient zij daarover gemotiveerd verantwoording af te leggen in het jaarverslag.

Sinds 2014 voorziet de bedrijvenmonitor in gegevens over de samenstelling van de rvb en rvc van grote vennootschappen. De bedrijvenmonitor 2017 laat zien hoe ver grote vennootschappen inmiddels gevorderd zijn met het realiseren van een evenwichtige verdeling van de zetels in de rvb en rvc. De monitor beschrijft de ontwikkeling van het aandeel vrouwen en mannen in de rvb en rvc in 2016 en 2017, de inspanningen die bedrijven leveren om de zetels evenwichtig te verdelen over vrouwen en mannen, hun ambities voor de toekomst en de manier waarop zij rapporteren in hun jaarverslag over de m/v-verdeling van zetels in de rvb en rvc. Ook wordt de invloed van stakeholders, zoals interne toezichthouders,

aandeelhouders en institutionele beleggers onderzocht. De 2017 editie van de bedrijvenmonitor onderzoekt ook de samenstelling van besturen en toezichthoudende organen in de publieke sector.

Op basis van de resultaten doet de commissie Monitoring Streefcijfer Wet bestuur en toezicht aanbevelingen voor de verbetering van het realiseren van een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen in de rvb en rvc van grote ondernemingen.

In deze factsheet worden de belangrijkste resultaten van de Bedrijvenmonitor 2017 beknopt weergegeven. Het volledige rapport en de factsheet zijn te downloaden via: www.topvrouwen.nl

* De wet is van toepassing op 5.000 bedrijven. De bedrijvenmonitor 2017 betreft een netto representatieve steekproef van 688 bedrijven. Deze bedrijven hebben eind 2016 1796 bestuurders en 1591 toezichthouders.

conclusies

Voortgang percentage vrouwen in de rvb en rvc verloopt traag

Het percentage vrouwen in de rvb en rvc stijgt nog wel, maar het gaat tergend traag. In de rvb steeg het aandeel vrouwen van 7,4% (2012) naar 10,7% eind 2016. In de rvc nam het aandeel vrouwen toe van 9,8% naar 15,0%. In 2017 lijkt de trend zich in hetzelfde tempo voort te zetten. De stijging in de rvc komt vooral door de inspanningen van de top 200 grootste bedrijven.

Streefcijfer 30% m/v nog ver weg

Het aantal bedrijven dat het streefcijfer heeft gerealiseerd blijft gering. Eind 2012 had 9,3% het streefcijfer voor de rvb gerealiseerd, eind 2016 is dat toegenomen naar 16,7%. Voor de rvc nam dit toe van 14,7% naar 23,4%.

Grote groep bedrijven blijft achter

Bij 93% van de rvb's en 87% van de rvc's bleef de m/v-verdeling van de zetels tussen 2015 en 2016 exact gelijk. In 2017 had 70% van de rvb's en 49,5% van de rvc's geen enkele vrouw.

Bedrijven benoemen te weinig vrouwen

In 20% van de rvb's en 28% van de rvc's vonden in 2016 nieuwe benoemingen plaats. Hiervan is 26,0% benut om vrouwen te benoemen in de rvb en 37,1% in de rvc.

Transparantie in het jaarverslag blijft onvoldoende

Meer dan de helft van de bedrijven legt in het jaarverslag niet uit waarom de zetels rvb of rvc niet evenwichtig zijn verdeeld. Slechts 6% voldoet aan de wettelijke rapportageverplichtingen voor de rvb en 9% voor de rvc. Dat is niet veranderd sinds 2013.

Organisaties in de publieke sector doen het beter

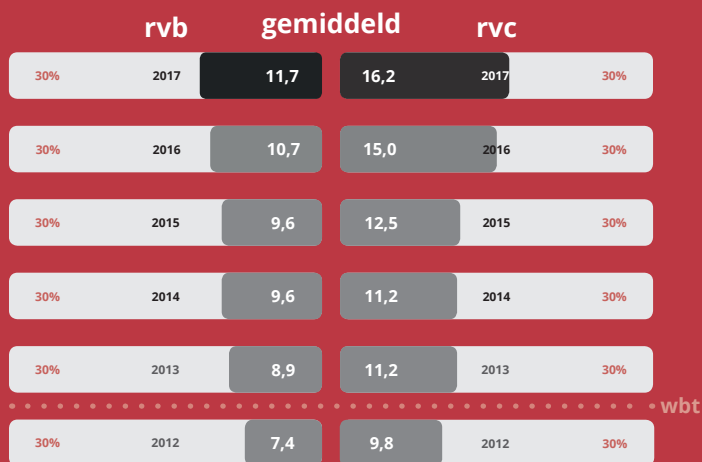
In de publieke sector is het aandeel vrouwen in de rvb gestegen van 27,9% (2015) naar 30,1% eind 2016. In de rvt van 33,4% naar 35,3%. Eind 2016 heeft 28,6% van de organisaties in de publieke sector een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd in de rvb en 63,2% in de rvt.

Aandacht van stakeholders werkt

Aandacht en druk van toezichthouders, aandeelhouders en institutionele beleggers werkt, maar stakeholders agenderen het thema slechts in beperkte mate.

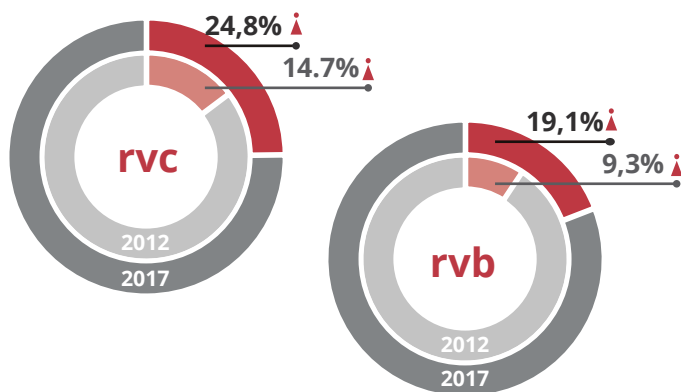
cijfers bedrijvenmonitor

m/v-samenstelling rvb en rvc



Eind 2016 is het aandeel vrouwen in de rvb 10,7% en in de rvc 15,0%. Midden 2017 is dit verder toegenomen tot 11,7% in de rvb en 16,2% in de rvc. In 2012, vóór de invoering van de Wbt was het aandeel vrouwen in de rvb 7,4% en in de rvc 9,8%. De stijging wordt gerealiseerd door een klein aantal bedrijven: 5,5% voor de rvb, 9,5% voor de rvc. De stijging in de rvc komt vooral door inspanningen van de top 200. Mid 2017 heeft 70% van de rvb's en 49,5% van de rvc's nog geen vrouw.

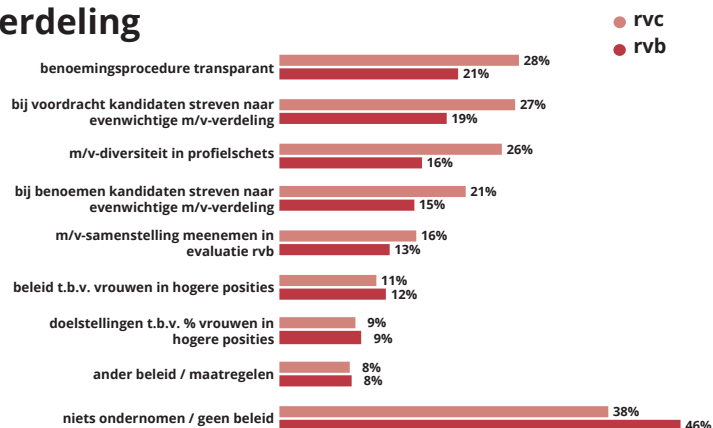
streefcijfer nog niet in zicht



Het streefcijfer van 30% m/v is voor de meeste bedrijven nog niet in zicht. Eind 2016 heeft 16,7% het streefcijfer gerealiseerd voor de rvb en 23,4% voor de rvc. Mid 2017 is dit verder toegenomen tot 19,1% respectievelijk 24,8%. Eind 2012 had 9,3% van de bedrijven een evenwichtige verdeling in de rvb en 14,7% in de rvc. Het aantal bedrijven dat een evenwichtige verdeling van de zetels heeft gerealiseerd in zowel de rvb als rvc is nog altijd niet hoger dan 6%.

beleid m/v-verdeling

In 2016 neemt bijna de helft van de bedrijven nog steeds geen maatregelen om de zetels in de rvb of rvc evenwichtiger te verdelen dan voorheen. Bijna de helft (46%) van de bedrijven heeft geen beleid voor de rvb, 38% heeft geen beleid voor de rvc. Dat is sinds vorig jaar niet veranderd.

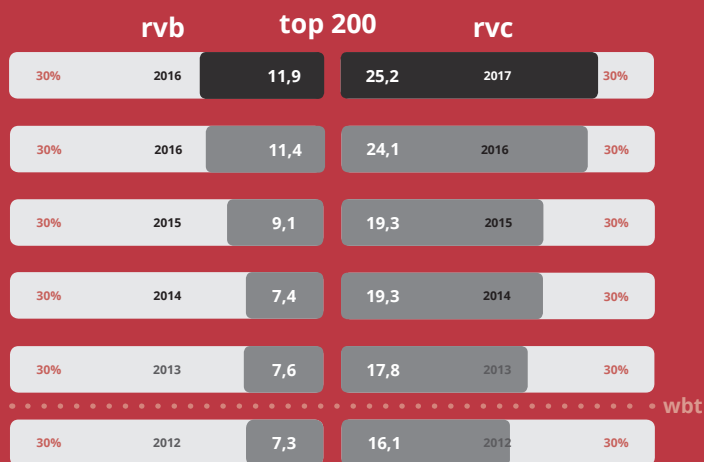


transparantie blijft onvoldoende



Bedrijven die het streefcijfer niet hebben bereikt, moeten in het jaarverslag uitleggen waarom dat niet gelukt is. Weinig bedrijven doen dat: ruim de helft legt in het jaarverslag niet uit waarom de samenstelling van de rvb en/of rvc niet evenwichtig is verdeeld. Niet meer dan 6% van de bedrijven voldoet aan alle wettelijke rapportageverplichtingen voor de rvb, 9% voor de rvc. Dat is sinds de invoering van de Wbt in 2013 niet veranderd.

m/v-samenstelling rvb en rvc top 200

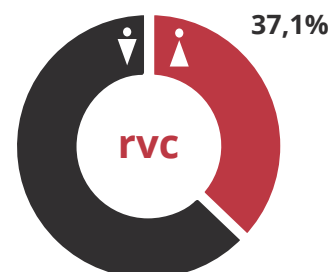


Eind 2016 is het aandeel vrouwen in de rvc bij de top 200 24,1%. Dat is hoger dan bij andere bedrijven. Mid 2017 is dit verder toegenomen tot 25,2%.

De m/v-samenstelling van de rvb wijkt bij de top 200 niet af van de andere bedrijven.

kansen nieuwe benoemingen weinig benut

Bedrijven laten te veel kansen liggen om vrouwen te benoemen. In 20% van de rvb's en 28% van de rvc's vonden in 2016 nieuwe benoemingen plaats. 26,0% van de rvb's en 37,1% van de rvc's heeft de vacatures benut om één of meer vrouwen te benoemen.



invloed stakeholders

Stakeholders, zoals interne toezichthouders, institutionele beleggers en aandeelhouders kunnen hun invloed aanwenden door het thema m/v-diversiteit te agenderen in de board.

Agenderen m/v-diversiteit in de board:

Stakeholders agenderen het thema slechts in beperkte mate. In 2016 voerde een vijfde van de rvc's de dialoog met de rvb over het streefcijfer. Vooral commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen en vrouwelijke commissarissen vroegen aandacht voor m/v-diversiteit. Bij aandeelhouders en beleggers leeft m/v-diversiteit niet.



Het thema hoger op de agenda krijgen:

Aandeelhouders en beleggers stellen zich actiever op als ze zich meer bewust zijn van het rendement van m/v-diversiteit en de waardecreatie op lange termijn. Ook strengere wetgeving, zoals quota, sancties en het handhaven van de wet, helpen om het thema hoger op de agenda te krijgen bij stakeholders.

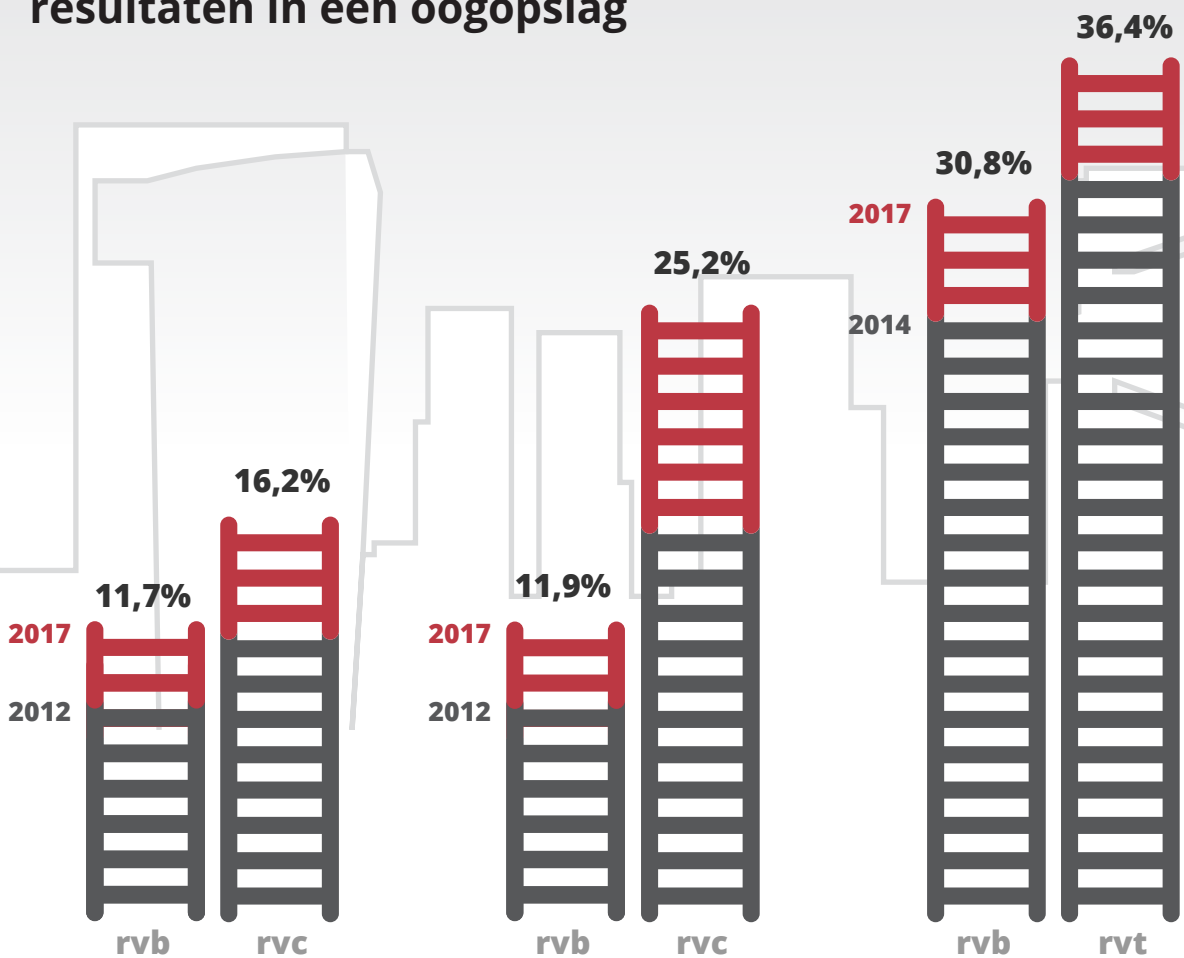


Aandacht en druk van stakeholders werkt:

In een derde van de bedrijven waar interne toezichthouders het streefcijfer hebben besproken met de rvb, nam het aandeel vrouwen het jaar daarop toe. Drie kwart nam extra maatregelen om de zetels evenwichtiger te verdelen.



resultaten in één oogopslag



grote vennootschappen

top 200

publieke sector

Het wettelijk streefcijfer

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 € 20 miljoen
- de netto-omzet is meer dan € 40 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

Aanbevelingen commissie Monitoring Bedrijvenmonitor 2017

Op basis van de resultaten van de Bedrijvenmonitor 2017 komt de commissie Monitoring tot de volgende aanbevelingen:

- 1 De commissie adviseert de politiek het instellen van een afdwingbaar quotum. De commissie beveelt een geleidelijke invoer van het quotum aan, dat wil zeggen een 'ingroeiquote' dat op termijn effectief leidt tot het behalen van het einddoel van 30% m/v. Bijvoorbeeld door het quotum met 2 procentpunt per jaar te verhogen, zodat de 30% in 2025 gerealiseerd wordt.
- 2 De komende jaren, tot 1 januari 2020, kunnen benut worden om de wettelijke regeling voor een ingroeiquote nader in te vullen en na te denken over het toepassingsgebied van de wet, zoals de bedrijven waarop de wet van toepassing is en de bestuurslagen waarop de wet betrekking heeft. Indien sprake is van een executive committee, zijnde de 'dagelijkse beleidsbepalers', zou het zinvol kunnen zijn het streefcijfer ook van toepassing te verklaren op deze bestuurslaag. Ook dient nagedacht te worden over de sancties in het geval van niet-naleving. Andere landen kunnen tot voorbeeld dienen. Sancties in de landen om ons heen variëren van waarschuwingen en boetes tot het intrekken van het mandaat van bestuurders, het ongeldig verklaren van benoemingen en het onbezet laten van vacante zetels.
- 3 De commissie beveelt aan op de korte termijn de aandacht niet te laten verslappen en door te pakken door werk te maken van handhaving. De commissie doelt op het wettelijk verplichte 'pas toe of leg uit'-aspect, opdat de wet geen tandeloze tijger blijft.
- 4 Toezichthouders, institutionele beleggers, aandeelhouders en vertegenwoordigers van aandeelhouders, maar

ook medezeggenschapsorganen, kunnen hun invloed aanwenden door het thema te agenderen en de dialoog te voeren. De commissie beveelt aan de urgentie van aandacht voor m/v-diversiteit bij stakeholders te verhogen door de business case van diversiteit meer onder de aandacht te brengen. Inhoudelijk zou stakeholders meer kennis aangereikt kunnen worden over de bijdrage van m/v-diversiteit aan bedrijfsprestaties en rendement op de langere termijn.

- 5 Bij executive search bureaus valt nog een verbetering te maken. De commissie beveelt aan dat executive search bureaus de code ondertekenen én naleven. Dat betekent onder meer zoeken naar gekwalificeerde en benoembare vrouwen, ook buiten de gebruikelijke netwerken, zorgen voor voldoende benoembare vrouwen op de long list en zorgen voor een goede begeleiding van vrouwelijke kandidaten tijdens het proces. De commissie adviseert opdrachtgevers na elke selectie het proces met het searchbureau te evalueren over het nakomen van de afspraken en zich hierover te verantwoorden naar stakeholders. De rvc heeft hierin een verantwoordelijkheid.
- 6 De commissie beveelt aan verder onderzoek te doen naar de rol die medezeggenschapsorganen spelen bij de evenwichtige m/v-verdeling van de zetels. Op welke manier oefenen zij invloed uit op het thema? Tevens acht de commissie onderzoek naar de carrièreontwikkeling van nieuw benoemde vrouwelijke bestuurders en toezichthouders wenselijk om meer inzicht te krijgen in de succesfactoren en belemmeringen. Waar komen de nieuw benoemde vrouwelijke bestuurders en toezichthouders vandaan? Stromen zij intern door of worden zij vooral extern geworven? Komen zij uit dezelfde sector of juist van buiten? Wat is hun expertisegebied? Welke carrièrestappen hebben zij doorlopen? In hoeverre verschillen hun achtergronden, herkomst en succesroutes van die van mannen die nieuw benoemd werden?

commissie Monitoring

De verantwoordelijke minister voor het emancipatiebeleid heeft aan een onafhankelijke commissie onder voorzitterschap van Caroline Princen gevraagd om de navolging van de wet op het punt van het streefcijfer 30% m/v te monitoren.

Caroline Princen

In de periode 2010-2017 lid van de raad van bestuur van ABN AMRO, verantwoordelijk voor People, Regulations & Identity. Commissaris bij Koninklijke FloraHolland en vice-voorzitter van de raad van toezicht UMC Utrecht. In 2008 Topvrouw van het jaar.

Thessa Messen

CFO van Koninklijke BAM Groep. Commissaris bij PostNL en Vitens. In 2013 Topvrouw van het jaar.

Joop Schippers

Hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht. Actief in besturen, zowel binnen als buiten de Universiteit Utrecht.



