



# Gewoon een kwestie van doen

## Factsheet Monitor Talent naar de Top 2018

### Charter Talent naar de Top

Het doel van het Charter Talent naar de Top is een hogere instroom, doorstroom en behoud van vrouwelijk talent in topfuncties. Deelname aan het Charter is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Charterondertekenaars committeren zich aan duidelijk meetbare doelstellingen en laten zich elk jaar monitoren op de behaalde resultaten door de onafhankelijke Commissie Monitoring Talent naar de Top. Sinds 2008 hebben in totaal 268 organisaties het Charter ondertekend.

De Monitor Talent naar de Top 2018 toont de stand van het aandeel vrouwen in de top van Charterondertekenaars ultimo 2018 en beschrijft de inspanningen die Charterorganisaties leveren om de doorstroom van vrouwen naar de top in hun organisatie te stimuleren. Op basis van de monitor worden ook aansprekende voorbeelden gepresenteerd die andere organisaties kunnen inspireren.

Het Monitorrapport 2018 is te downloaden via [www.talentnaardetop.nl](http://www.talentnaardetop.nl). Deze factsheet geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten. Het Monitorrapport 2018 omvat meer informatie, over meer onderwerpen.

#### CONCLUSIES MONITOR TALENT NAAR DE TOP 2018

- ▶ aandeel vrouwen in top en subtop blijft stijgen
- ▶ Charterorganisaties halen streefcijfer met vrouwen in de RvB en RvC
- ▶ het m/v-diversiteitsbeleid van Charterorganisaties blijft zich verder ontwikkelen
- ▶ beter beleid helpt om meer vrouwen in de top te krijgen



## Voorwoord

U heeft hier de samenvatting van de elfde Monitor Talent naar de Top in handen. Dit is mijn vierde monitor als voorzitter van de Commissie Monitoring en ik moet toegeven dat ik voorspelbaar word. Er is opnieuw goed nieuws: de resultaten van deze monitor laten, geheel in lijn met voorgaande jaren, een stijging van het aandeel vrouwen in de top en subtop zien. De trend dat Charterondertekenaars het steeds beter doen, zet dus ook dit jaar door. Bovendien halen Charterorganisaties het streefcijfer van 30%, niet alleen in de RvC maar dit jaar voor het eerst ook in de RvB. Een grote tegenstelling met het aandeel vrouwen aan de top van bedrijven die niet zijn aangesloten bij het Charter.

Ook nu blijkt dus weer: het Charter werkt. Charterondertekenaars maken meters, jaar in jaar uit, en daar ben ik trots op. Ze zijn met recht de voorhoede in Nederland te noemen op het gebied van m/v-diversiteit en een voorbeeld voor het Nederlandse bedrijfsleven.

Denkt u even mee: Charterorganisaties laten een gemiddelde groei zien van een procentpunt per jaar van het aandeel vrouwen aan de top. Hoe zou de diversiteitsdiscussie zijn verlopen als alle organisaties in Nederland dergelijke resultaten hadden kunnen laten zien?

Een heel groot compliment dus aan de bedrijven, oud en nieuw, die het Charter hebben ondertekend. Zo groot als mijn compliment is aan de Charterondertekenaars, zo sterk blijft mijn oproep aan de rest van 'de BV Nederland' om een betere m/v-balans in de top te realiseren. Veel meer bedrijven hadden er al lang werk van kunnen maken. Aan hen zeg ik opnieuw: kom in actie! Het is gewoon een kwestie van doen.

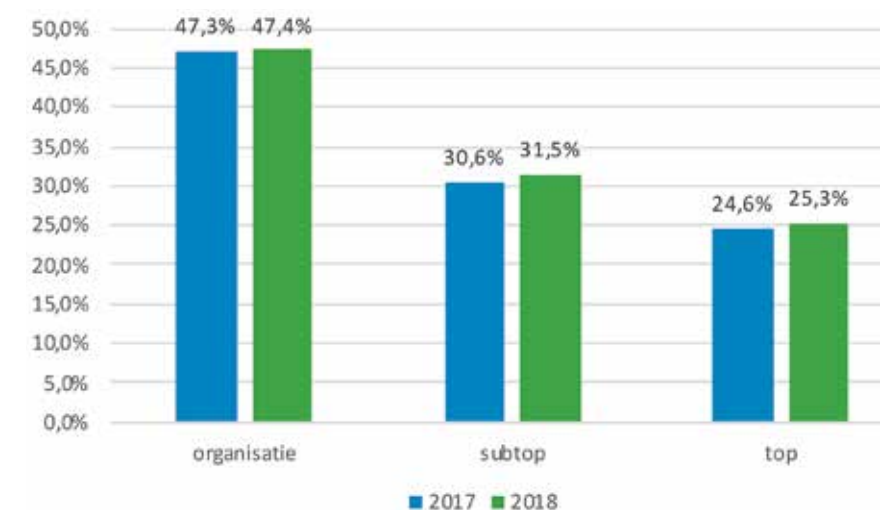
Caroline Princen  
Voorzitter Commissie Monitoring Talent naar de Top

## Resultaten vrouwen in de top 2018

### Het aandeel vrouwen in de top opnieuw gegroeid

Het aandeel vrouwen in de *top* is gestegen van 24,6% eind 2017 naar 25,3% eind 2018, in lijn met de stijging uit voorgaande jaren (figuur 1). We maken deze vergelijking altijd voor de groep organisaties die op twee opeenvolgende jaren aan de monitor deelneemt. Bij 51% van de Charterorganisaties nam het aandeel vrouwen in de top toe, bij 37% daalde het en bij 13% bleef het gelijk. Drie Charterondertekenaars hadden eind 2018 (nog) geen vrouw in de top.

Figuur 1: Aandeel vrouwen in de top, subtop en totale organisatie van Charterorganisaties, 2017 - 2018



### Ook het aandeel vrouwen in de subtop neemt weer toe

Het aandeel vrouwen in de *subtop* is eveneens toegenomen, van 30,6% eind 2017 naar 31,5% eind 2018 (figuur 1). Die stijging is iets meer dan in de vorige meting. Voldoende vrouwen in de subtop is van belang om op de langere termijn te kunnen garanderen dat het aandeel vrouwen in de top blijft toenemen. Het aandeel vrouwen in de totale organisatie is tussen 2017 en 2018 gelijk gebleven. Mannen en vrouwen (47,4%) zijn nu bijna evenredig verdeeld in het totale personeelsbestand van Charterorganisaties.



## HET CHARTER HANTEERT DE VOLGENDE DEFINITIES:

### TOP

Raad van bestuur/directie en de twee management-lagen daaronder (senior management)

### SUBTOP

Het management in de twee lagen onder de top. Het betreft hier (de bovenste laag van) het middenmanagement, mogelijk de kweekvijver voor de top.

## Ruim de helft van de Charterorganisaties heeft het streefcijfer gehaald

De Charterorganisaties stellen streefcijfers vast voor het percentage vrouwen in de top. De meeste organisaties doen dit voor een termijn van vier of vijf jaar. De streefcijfers van Charterorganisaties lopen op dit moment uiteen van 8% tot 51%, voor een periode variërend tussen nu en 2025. Het gemiddelde streefcijfer van Charterorganisaties is 25,2% voor het jaar 2019. De meeste Charterorganisaties hebben het streefcijfer dat zij bij de ondertekening van het Charter hebben vastgesteld inmiddels behaald en vervolgens weer nieuwe streefcijfers vastgesteld.

## Verschillen tussen organisaties

Het aandeel vrouwen in de top en subtop verschilt sterk tussen organisaties. Verschillen hangen samen met de omvang van de organisatie, de omvang van de top en subtop en de sector waartoe een organisatie behoort.

## Organisatieomvang

Kleine organisaties, met minder dan 250 medewerkers, hebben meer vrouwen in de *subtop* en *totale organisatie* dan grotere organisaties. Qua aandeel vrouwen in de top zijn de onderlinge verschillen niet groot, maar het aandeel is wat hoger bij organisaties met 5000 en meer medewerkers. De grootste toename van het aandeel vrouwen in de top tussen 2017 en 2018 is gerealiseerd door organisaties met 1000-4999 medewerkers. Zij wisten het percentage vrouwen in de top met 1,0 procentpunt te verhogen. De stijging van het aandeel vrouwen in de subtop is het grootst bij organisaties met minder dan 250 medewerkers, namelijk 1,5 procentpunt.

## Omvang van de top

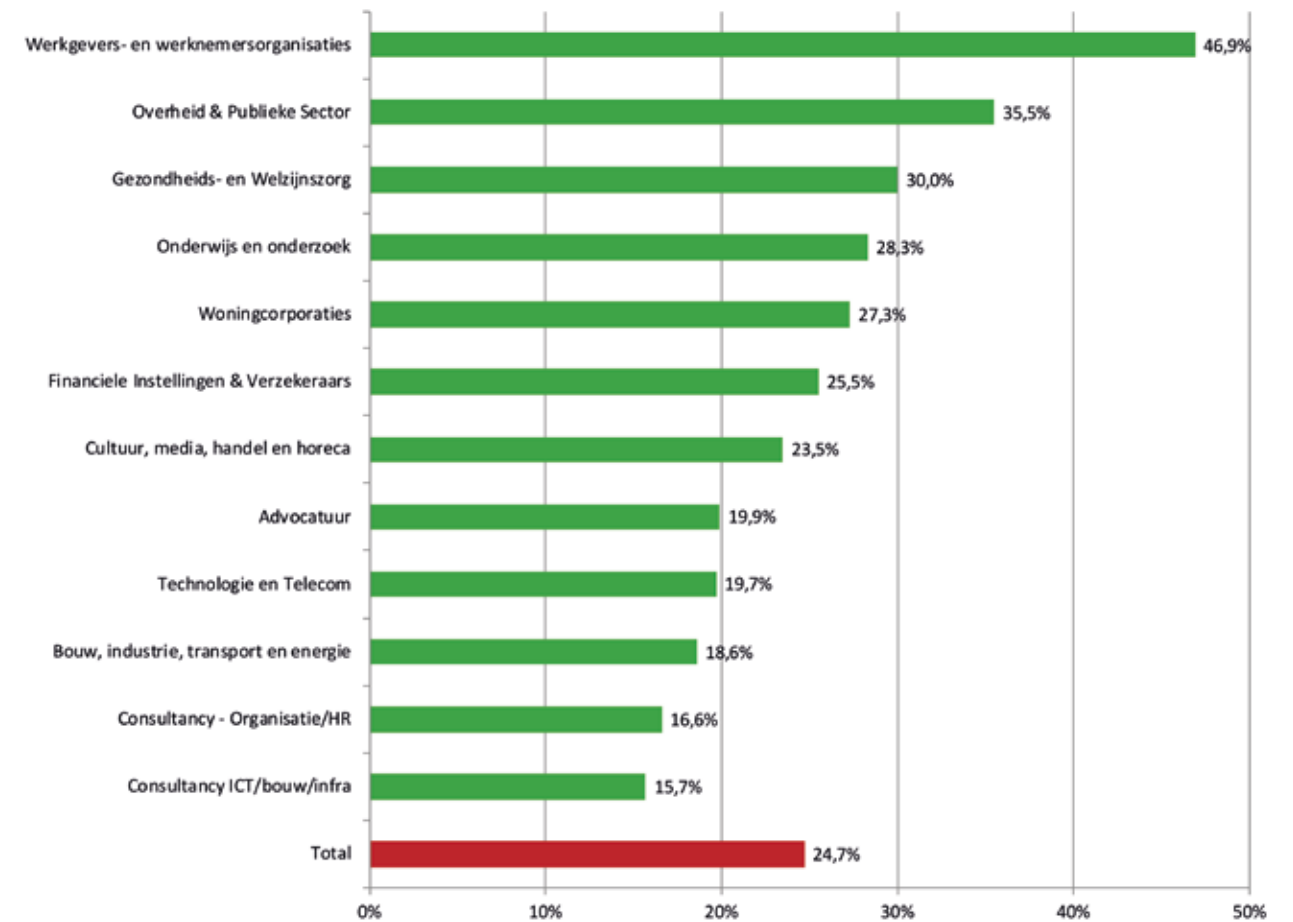
Hoe *kleiner* de omvang van de top, hoe *hoger* het aandeel vrouwen in de top. Net als voorgaande jaren laat de monitor zien dat dit ook in 2018 het geval is. Daarbij geldt dat de 'top', zoals in het Charter gedefinieerd, meer omvat dan het bestuur alleen en meestal veel groter is. Charterorganisaties die aan de monitor 2018 hebben deelgenomen, hebben samen 611.797 werknemers, waarvan 12.551 in de top en 41.444 in de subtop.

## Sector

Kijken we naar alle organisaties die in 2018 aan de monitor hebben deelgenomen dan blijkt dat vrouwen in de top het best vertegenwoordigd zijn bij werkgevers- en werknemersorganisaties (46,9%), gevolgd door de overheid en publieke sector (35,5%) (figuur 2). Deze percentages liggen ruim boven het Chartergemiddelde. De sector consultancy heeft dit jaar het laagste percentage vrouwen in de top, en dat geldt zowel voor de organisatie/HR kant als voor consultancy in de meer traditioneel mannelijke ICT/bouw/infra. Zij scoren met respectievelijk 16,6% en 15,7% ver onder het Chartergemiddelde.



Figuur 2: Aandeel vrouwen in de top van Charterorganisaties naar sector, 2018



## Opnieuw meer vrouwen in bestuur en toezicht

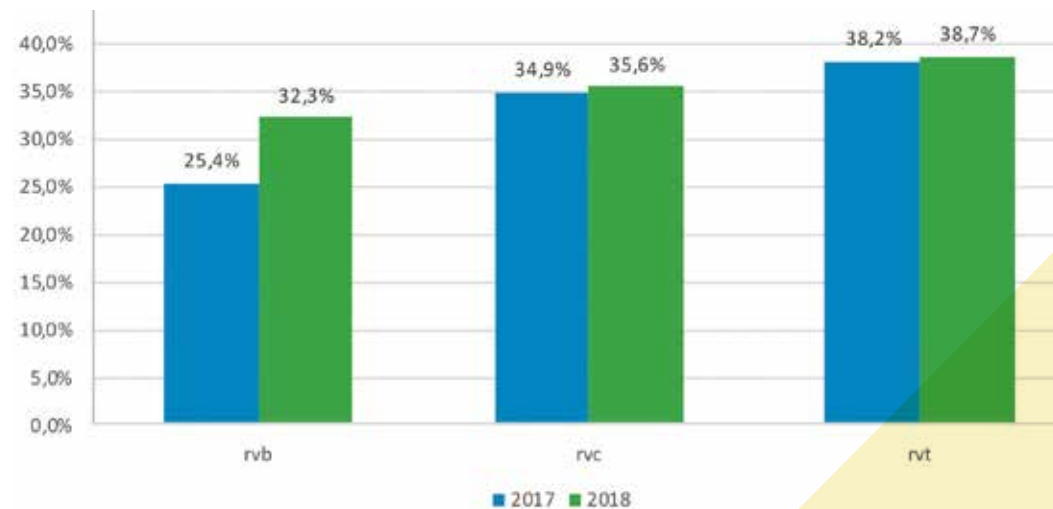
Met de Wet bestuur en toezicht (Wbt) wordt sinds 1 januari 2013 gestreefd naar een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen in de raad van bestuur (RvB) en de raad van commissarissen (RvC) van grote vennootschappen. Zowel de RvB als de RvC van grote bv's en nv's moeten uit ten minste 30% vrouwen en 30% mannen bestaan.

Eind 2018 hebben de Charterorganisaties die in 2017 én 2018 aan de monitor hebben deelgenomen gemiddeld 32,3%



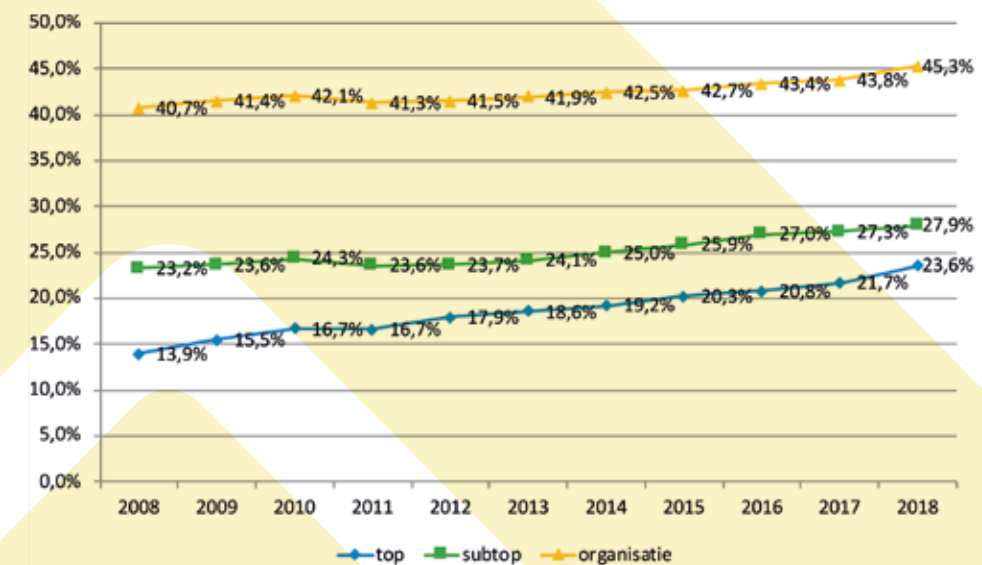
vrouwen in de RvB (figuur 3). Dat is hoger dan het aandeel vrouwen in de top in zijn geheel (25,3%). Het percentage vrouwen in de RvC is licht gestegen, met gemiddeld 35,6%. En in de raad van toezicht (RvT) zitten relatief nog meer vrouwen: gemiddeld 38,7%. In vergelijking met 2017 is bij Charterorganisaties vooral het aandeel vrouwen in de RvB toegenomen, namelijk met 6,9 procentpunt. Het aandeel vrouwen in de RvC is ook gestegen, met 0,7 procentpunt. Ook het aandeel vrouwen in de RvT is met 0,5 procentpunt licht gestegen. Ter vergelijking: voor Nederland totaal geldt volgens de meest recente cijfers dat bedrijven die aan de Wbt moeten voldoen eind 2016 10,7% vrouwen in de RvB hebben en 15,0% in de rvc. Organisaties in de semi-publieke sector hebben eind 2016 30,1% vrouwen in de RvB en 35,5% vrouwen in de RvT. Eind 2018 is bijna de helft (49,3%) van de RvB's en twee derde (66,7%) van de rvc's van Charterorganisaties evenwichtig samengesteld. Ook bijna twee derde (61,3%) van de RvT's van Charterorganisaties is evenwichtig verdeeld.

Figuur 3: Aandeel vrouwen in de RvB, RvC en RvT van Charterorganisaties, 2017 - 2018



## Trends 2008 – 2018

Figuur 4: Ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top, subtop en totale organisatie van Charterorganisaties, 2008 -2018



Voor de Charterondertekenaars van het eerste uur, die het Charter in 2008 en 2009 ondertekenden, volgen we jaarlijks de prestaties sinds de start. Dat geeft inzicht in de ontwikkeling over een lange termijn. Het percentage vrouwen in de top groeit langzaam, maar gestaag van 13,9% eind 2008 naar 23,6% eind 2018 (figuur 4). Dat is een stijging van 9,7 procentpunt, gemiddeld 1 procentpunt per jaar. Als het percentage vrouwen in de top in dit tempo doorgroeit, is over zes jaar 30% van de topfunctionarissen vrouw.

Het aandeel vrouwen in de subtop is minder hard gegroeid dan het aandeel vrouwen in de top, namelijk met 4,7 procentpunt: van 23,2% eind 2008 naar 27,9% eind 2018. Voor het percentage vrouwen in de gehele organisatie geldt hetzelfde, hier nam het percentage met 4,6 procentpunt toe van 40,7% naar 45,3%.

De vergelijking van de drie groeilijnen laat dus zien dat bij Charterorganisaties het aandeel vrouwen in de top in de loop van de tijd meer toeneemt dan het aandeel vrouwen in de subtop en in de totale organisatie. Charterorganisaties doen waarvoor ze het Charter hebben ondertekend: het realiseren van toename van het aandeel vrouwen in de top. Maar het betekent ook dat de kweekvijver om topvrouwen uit te selecteren in de loop van de tijd iets kleiner is geworden. In 2008 was het aandeel vrouwen in de subtop nog bijna tweemaal zo groot als in de top: voor elke zes vrouwen in de top waren er tien in de subtop. Eind 2018 laten de trendcijfers zien dat voor elke negen vrouwen in de top er tien vrouwen in de subtop zijn.

# M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren

Naast cijfers over vrouwen in de top onderzoekt de monitor ook de inzet en het functioneren van organisaties op het gebied van m/v-diversiteitsbeleid. Op zes dimensies – leiderschap, strategie en management, HR-management, communicatie, kennis en vaardigheden en klimaat - wordt gemeten wat de vorderingen zijn met het realiseren van beleid. Per dimensie wordt het ontwikkelingsniveau van de organisatie vastgesteld. Er zijn vier oplopende niveaus van niveau 1 'oriëntatie' tot niveau 4 'beheersing'.



## VERKLARING NIVEAUS FIGUUR 5:

**NIVEAU 1 (oriëntatiefase):** “We verkennen de mogelijkheden” – Analyse van de situatie en verkenning van mogelijkheden voor het realiseren van m/v-diversiteit in (de top van) de organisatie.

**NIVEAU 2 (ontwikkelingsfase):** “We zijn gestart” - Strategie en activiteiten ontwikkelen in gang zetten.

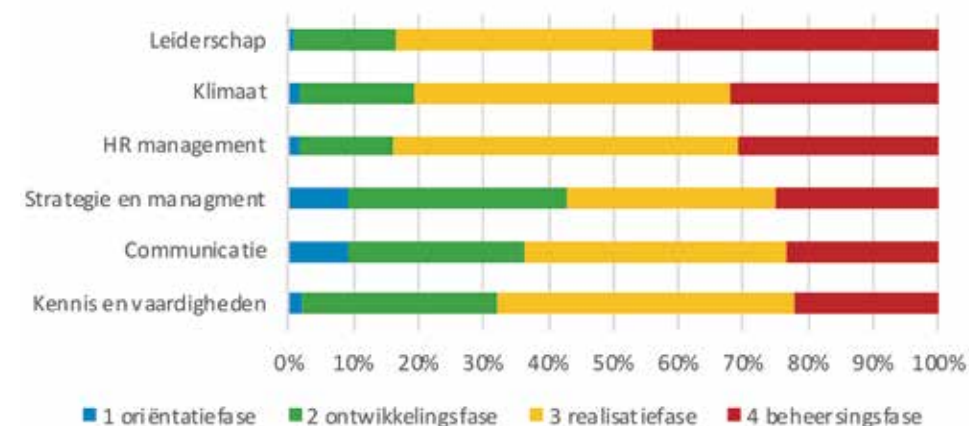
**NIVEAU 3 (realisatiefase):** “Het werk is in volle gang” - Strategie en activiteiten worden uitgevoerd, afspraken nagekomen.

**NIVEAU 4 (beheersingsfase):** “Wij hebben het in de vingers” – Strategie en activiteiten worden beheerst, voortdurende verbetering is het streven.

## Resultaten ontwikkelingsniveaus

De resultaten laten zien dat de dimensie leiderschap, net als voorgaande jaren, het meest ontwikkeld is als we het bereiken van het hoogste niveau, de beheersingsfase als referentie gebruiken. Bijna de helft van de Charterorganisaties heeft het hoogste niveau bereikt en slechts 1% bevindt zich op deze dimensie in de laagste fase, de oriëntatiefase. Kennis en vaardigheden is dit jaar relatief het minst ontwikkeld: 22% van de organisaties heeft niveau 4 bereikt. In het algemeen geldt dat organisaties die een hoog ontwikkelingsniveau hebben gerealiseerd op één dimensie, vaak ook hoge ontwikkelingsniveaus op andere dimensies hebben (figuur 5).

Figuur 5: Ontwikkelingsniveaus per dimensie, 2018



## Effect van het Charter op de ontwikkeling van beleid

Hoe langer organisaties verbonden zijn aan het Charter Talent naar de Top, hoe beter het m/v-diversiteitsbeleid in de praktijk binnen de organisatie wordt vormgegeven en uitgevoerd. (Figuur 6) laat de ontwikkeling in de tijd zien van het gemiddelde ontwikkelingsniveau van Charterorganisaties per dimensie. Voor deze lange termijn kijken we naar Charterorganisaties die tussen 2013 en 2018 aan het Charter zijn verbonden.

Figuur 6: Ontwikkeling van gemiddeld niveau beleid Charterorganisaties in de tijd, 2013-2018

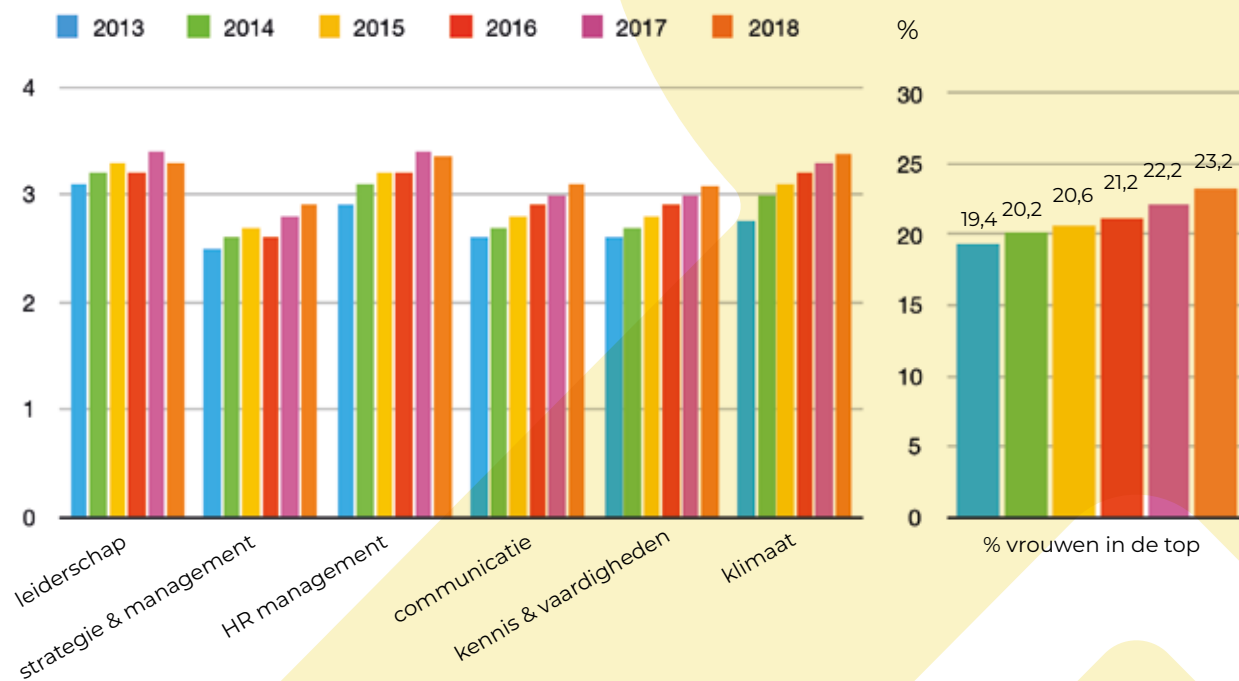




# Meer vrouwen in de top door beter beleid

Figuur 7: Trend in inzet en functioneren op de zes dimensies tegen het aandeel vrouwen in de top, 2013-2018

Het aandeel vrouwen in de top is te beschouwen als het resultaat van de inspanningen van organisaties. Figuur 7 laat de trend in de tijd zien in inzet en functioneren op de zes dimensies van m/v-diversiteitsbeleid en toont ook de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top voor dezelfde organisaties in dezelfde periode.



In de monitoringperiode 2012-2015 hebben we het effect onderzocht van de verschillende diversiteitsmaatregelen op het aandeel vrouwen in de top (Pouwels en Henderikse, 2014; Pouwels en Henderikse, 2015; Henderikse, van Beek & Pouwels, 2017). We weten dus welke aanpak het best werkt. Alle zes dimensies blijken effectief in het verhogen van het aandeel vrouwen in de top: leiderschap, strategie en management, HR-management, kennis en vaardigheden, communicatie en klimaat hebben allemaal effect. Er is ook een hoge samenhang tussen de zes dimensies: een hoog niveau van ontwikkeling op één dimensie gaat samen met een hoog niveau van ontwikkeling op andere dimensies en andersom. Duidelijk is ook dat de totale omvang van m/v-diversiteitsbeleid, het beleid in de breedte, een positief effect heeft op de toename van het aandeel vrouwen in de top. Meer doen, op alle fronten, werkt.



## Resultaten pilot Monitor Cultureel Talent naar de Top

Culturele diversiteit is in toenemende mate een strategisch aandachtspunt voor organisaties. Daarom zet Talent naar de Top stappen om de monitor voor m/v-diversiteit te verbreden naar culturele diversiteit in de top.

In 2018 is gewerkt aan ontwikkeling van de bestaande tool in een variant gericht op monitoring en individuele rapportage van culturele diversiteit. Tevens is een handreiking gemaakt met uitleg over het vastleggen van personele gegevens over medewerkers met een niet-Westerse migratieachtergrond.

De nieuwe aanpak voor monitoring van culturele diversiteit is getest in een pilot van Charterorganisaties. Zestien pilotorganisaties uit uiteenlopende sectoren hebben deelgenomen aan de pilot deel (mei 2019).

Uit de pilot wordt duidelijk dat de meeste pilotorganisaties in de verkennende fase of pas net gestart zijn met beleid. Een vergelijking van de cijfers van de deelnemende pilots die registreren of een schatting kunnen geven laat zien dat zij tussen nul en zed procent werknemers met een niet-Westerse migratie-achtergrond in de top hebben. Ongeveer een derde heeft tot nu toe een streefcijfer ingesteld voor het aandeel mensen met een niet-Westerse migratieachtergrond in de top.

Veel pilotorganisaties ervaren culturele diversiteit als lastiger en complexer dan m/v diversiteit. Het belang van 'meten=weten' wordt ingezien en de monitor wordt als adequaat ervaren. De meeste organisaties vinden het verzamelen van gegevens nog ingewikkeld en men is nog niet goed op de hoogte van de mogelijkheden. De handreiking met informatie over de AVG en het vastleggen van gegevens wordt als ondersteunend en waardevol ervaren.

De pilotfase wordt dit jaar afgerond, volgend jaar is de Monitor Cultureel Talent naar de Top regulier beschikbaar voor alle organisaties die een impuls willen geven aan culturele diversiteit in de top.

'Het is belangrijk dat een deskundige organisatie je rankt en vergelijkt. Het geeft je een overzicht en tevens eigen checklist voor wat er nog gedaan moet worden in de volgende kwartalen en in je strategie.'

# Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van de Monitor 2018 doet de Commissie Monitoring Talent naar de Top de volgende aanbevelingen.

## 1 Aanbeveling aan bedrijven

De monitor laat zien dat de toename van het aandeel vrouwen in de top en subtop gelijke tred houdt. Voldoende vrouwen in de subtop is van belang om op de langere termijn te zorgen voor een substantiële stijging van het aandeel vrouwen in de top. Dat geldt te meer als we rekening houden met de uitstroom van vrouwen uit de top en subtop en met het gegeven dat niet alle subtoppers willen of kunnen doorstromen. Het reservoir om topvrouwen uit te selecteren moet voldoende groot zijn en daarom is talentmanagement met aandacht voor de potentiebeoordeling van vrouwen en het bieden van kansen voor carrière-ontwikkeling, zeer belangrijk.



## 2 Aanbeveling aan bedrijven

Ondertekenaars van het Charter Talent naar de Top zijn succesvol in het realiseren van M/V-diversiteit in de top van hun organisatie. De monitor laat zien dat de aanpak van het Charter helpt om diversiteitsbeleid jaar op jaar te verbeteren en streefcijfers te realiseren. Bedrijven die langer aan het Charter verbonden zijn leggen de lat steeds hoger en stellen hun ambities tussentijds naar boven bij. Voortdurend streven naar verbetering en het ambitieniveau blijven verhogen moeten een stimulerend voorbeeld zijn voor organisaties die minder ver zijn met het realiseren van diversiteit in de top. >

## 3 Aanbeveling aan de politiek

Het wettelijk streefcijfer, dat uitgaat van een 'comply or explain' principe om een evenwichtige m/v-verdeling in de raad van bestuur en raad van commissarissen van bedrijven te bewerkstelligen, heeft landelijk gezien onvoldoende resultaat geboekt. Niet meer dan 6% van de bedrijven die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen, hebben een evenwichtige verdeling van zetels in de RvB en RvC gerealiseerd ('comply'). Van de bedrijven die (nog) geen evenwichtige verdeling hebben gerealiseerd voldoet slechts een zeer klein aantal aan de wettelijke rapportageverplichtingen ('explain') om uit te leggen waarom het niet gelukt is en wat men hieraan gaat doen. Ondertekenaars van het Charter Talent naar de Top laten daarentegen zien dat het wel degelijk mogelijk is om het streefcijfer te halen. De monitorresultaten tonen aan dat de methode van het Charter, die bestaat uit doelen stellen voor m/v-diversiteit en beleid om dit te realiseren, én jaarlijkse monitoring van inzet en resultaten, effectief is. Charterorganisaties hebben geen wettelijk streefcijfer of quotum nodig (en hebben er ook geen last van als het wel bestaat). Het verdient aanbeveling om – los van de vraag of er wel of geen wettelijk streefcijfer bestaat – de methode van het Charter te promoten en het gebruik ervan met wettelijke middelen te stimuleren.

## 4 Aanbeveling aan het Charter

Een steeds groter wordende groep organisaties die het Charter Talent naar de Top hebben ondertekend laten zien dat met een goed ontwikkeld diversiteitsbeleid de groei van het aandeel vrouwen in de top en de subtop zich structureel doorzet. Mede door te leren van elkaars ervaringen "lessons learned" laten de Charterorganisaties zien dat door een target te stellen en een strategie en beleid te ontwikkelen met aandacht voor alle relevante dimensies, een evenwichtige samenstelling van de top mogelijk is. Het Chartermodel is een succes. De Commissie beveelt Stichting Talent naar de Top aan om dit succesmodel uit te venten; "zo moet je het doen".

## 5 Aanbeveling voor verder onderzoek

Door een nieuwe variant culturele diversiteit toe te voegen aan het Charter, voorziet Stichting Talent naar de Top in de toemerkende vraag van bedrijven om hun diversiteitsbeleid te verbreden. De verwachting is dat inzichten die zijn opgedaan met succesvol m/v-diversiteitsbeleid gebruikt kunnen worden om organisaties te helpen culturele diversiteit in de top te bevorderen. Een interessante onderzoeksvraag is welke beproefde methodes om m/v-diversiteit in de top te realiseren bijdragen aan meer culturele diversiteit in de top.





## Monitor Executive Search Code

In 2015 heeft Talent naar de Top de zogenoemde Executive Search Code (ESC) opgesteld. Executive searchbureaus die de ESC ondertekenen verbinden zich aan negen principes teneinde de werving, selectie en benoeming van vrouwen in topposities te ondersteunen. Het gaat hierbij onder meer om het streven naar een minimum percentage vrouwen op long lists en short lists en het goed begeleiden van vrouwelijke kandidaten tijdens het wervings- & selectieproces. Naar analogie van het Charter worden ondertekenaars van de ESC gemonitord. In 2017 vond de eerste monitor plaats.

Uit de monitor komt naar voren dat van alle plaatsingen door ESC-ondertekenaars in 2018 gemiddeld 42% vrouwen was. Dit is hoger dan het gemiddelde percentage van de vrouwen op de long list (38%) en de short list (37%). Van alle plaatsingen op RvB niveau was gemiddeld 39% vrouw en van alle plaatsingen op RvC/RvT niveau was 43% vrouw.

Deze resultaten laten zien dat ESC-ondertekenaars een voorhoede vormen in hun sector, net als Charterondertekenaars.

Op de vraag welke redenen door opdrachtgevers worden gegeven om specifiek te kiezen voor een vrouw zijn volgens de searchbureaus de meest gegeven redenen dat de vrouwelijke kandidaat het meest geschikt is en de samenstelling van het team. Belemmeringen die bureaus signaleren bij vrouwen die zij willen plaatsen voor een topfunctie zijn (meest gegeven redenen): mobiliteit (reisafstand, veel reizen), vraagstukken met betrekking tot werk/privé balans en twijfel aan de eigen geschiktheid.

Tweederde van de bureaus geeft aan over ruim voldoende of voldoende vrouwelijk potentieel te beschikken. Vrijwel alle searchbureaus investeren tijd in het opbouwen van relaties met 'kweekvijver kandidaten', d.w.z. vrouwelijke kandidaten met executive potentieel.

AWARENESS VERHOGEN  
“Het topic (gender) diversiteit kaarten wij altijd aan op het moment dat wij openstaande functies bij opdrachtgevers bespreken.”

## Commissie Monitoring Talent naar de Top

De Commissie monitort de jaarlijkse vorderingen van ondertekenaars van het Charter Talent naar de Top, levert aan alle ondertekenaars een individueel jaarrapport, maakt de resultaten publiek en doet aanbevelingen aan de overheid, stichting Talent naar de Top en ondertekenaars om de doelstellingen van het Charter te behalen. Voor het succesvol behalen van het doel van het Charter, daadwerkelijke en structurele verbetering voor meer vrouwen aan de (sub) top, is het jaarlijks meten van de voortgang en transparantie op dit gebied essentieel. Charterondertekenaars verplichten zich om jaarlijks hun voortgang te rapporteren aan de Commissie Monitoring.

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



### Caroline Princen

CEO van Nuts Groep. In de periode 2010-2017 was ze lid van de RvB 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

Thessa Menssen is commissaris bij FMO en PostNL. Was in de periode 2012-2018 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. Is de eerste helft van 2019 als NsVP-fellow verbonden aan het NIAS. Eerder lid van de Emancipatieraad en de Visitatiecommissie Emancipatie. Joop Schippers is actief in bestuurlijke en toezichtfuncties, zowel binnen als buiten de Universiteit Utrecht. Won in januari 2013 de UU Publiprijs.

### COLOFON

Auteurs: Wilma Henderikse en Nel Verhoeven

De jaarlijkse Monitor Talent naar de Top 2018

wordt uitgebracht door de Commissie Monitoring Talent naar de Top. Amsterdam, juni 2019.



COMMISSIE  
MONITORING



TALENT  
NAAR  
DE TOP