



# Succes verzekerd!

## Factsheet Monitor Talent naar de Top 2019

### 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 275 organisaties het charter ondertekend.

De Monitor Talent naar de Top 2019 toont de stand van het aandeel vrouwen in de top van charterondertekenaars ultimo 2019 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 2019 is te downloaden via [www.talentnaardetop.nl](http://www.talentnaardetop.nl). Deze factsheet geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten. Het Monitorrapport 2019 omvat meer informatie, over meer onderwerpen.

#### CONCLUSIES MONITOR TALENT NAAR DE TOP 2019

- Aandeel vrouwen in top stijgt sterker dan ooit
- Charterorganisaties halen streefcijfer met vrouwen in de rvb en rvc
- Ontwikkeling m/v-diversiteitsbeleid charterorganisaties volgt een stijgende lijn
- Goed beleid is sleutel tot meer vrouwen in de top



## Voorwoord

Er is heel veel gebeurd sinds ik u de vorige monitorresultaten presenteerde. Natuurlijk verwijs ik naar de situatie rondom corona waarin we ons bevinden, dat laat geen mens of bedrijf ongemoeid. Maar er is er ook veel gebeurd in 'diversiteitsland'. Zo zal het u niet zijn ontgaan dat het SER-advies 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' door het kabinet is omarmd. Er komt onder andere een wettelijk quotum van 30% voor vrouwen in de rvc van beursgenoteerde ondernemingen. Een betere m/v balans aan de top gaat niet nu eenmaal niet vanzelf, zoveel is inmiddels wel duidelijk.

Juist daarom ben ik zo trots op de resultaten van deze monitor. Want de trend zet zich opnieuw voort, en hoe: een historische stijging van het aandeel vrouwen in de top. En gemiddeld is het aandeel vrouwen niet alleen in de rvc maar ook in de rvb van charterondertekenaars ver boven voornoemd quotum. U begrijpt waarom we hebben gekozen voor de titel "Succes verzekerd!"

De methodiek van het charter met streefcijfer, monitoring en bijbehorende ondersteuning bewijst zich na 11 jaar meer dan ooit. De resultaten zijn onmiskenbaar. Het is hét voorbeeld voor bedrijven en organisaties in alle sectoren dat het wel degelijk kan, meer diversiteit. Het is de beste stimulans voor al die bedrijven die nog werk moeten en willen gaan maken van diversiteit. Ik stel onze kennis en kunde heel graag ter beschikking aan de SER en andere bouwers van de infrastructuur voor diversiteit die wordt opgezet om bedrijven verder te helpen. Wij bouwen graag mee.

Ik ben heel benieuwd naar de ontwikkelingen komend jaar, maar vertrouw op positieve resultaten voor de volgende monitor, want als u echt wilt dan is Succes verzekerd!

Caroline Princen  
Voorzitter Commissie Monitoring Talent naar de Top

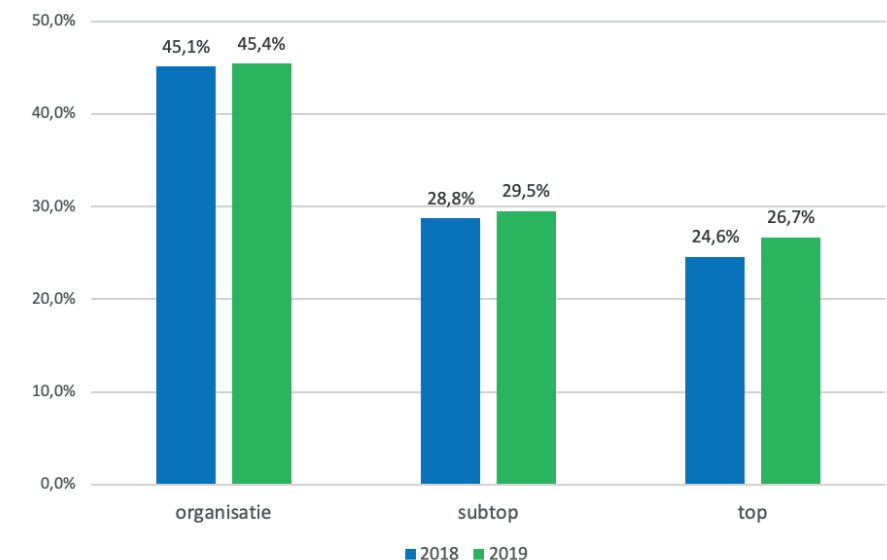
## Resultaten vrouwen in de top 2019

Figuur 1: Aandeel vrouwen in de top, subtop en totale organisatie van charterorganisaties, 2018 - 2019



### Aandeel vrouwen in de top stijgt sterker dan ooit

Het aandeel vrouwen in de *top* is gestegen van 24,6% eind 2018 naar 26,7% eind 2019. Dat is een sterkere stijging dan in voorgaande jaren (figuur 1). We maken deze vergelijking altijd voor de groep organisaties die op twee opeenvolgende jaren aan de monitor deelneemt. Bij 58% van de charterorganisaties nam het aandeel vrouwen in de top toe, bij 36% daalde het en bij 6% bleef het gelijk. Twee charterorganisaties hadden eind 2019 (nog) geen vrouw in de top.



### Het aandeel vrouwen in de subtop neemt eveneens toe

Het aandeel vrouwen in de *subtop* is eveneens toegenomen, van 28,8% eind 2018 naar 29,5% eind 2019 (figuur 1). Deze stijging van 0,7% is ongeveer gelijk aan die van 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. Mannen en vrouwen (45,4%) zijn 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 boven-  
ste laag van) het midden-  
management, mogelijk de  
kweekvijver voor de top.

## Meer dan de helft van de charterorganisaties heeft het streefcijfer behaald

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 actuele streefcijfers van charterorganisaties die in 2018 en 2019 deelnemen aan de monitor lopen uiteen van 8% tot 51%. Het gemiddelde streefcijfer van charterorganisaties is 20,7%. De meeste charterorganisaties hebben het streefcijfer dat zij bij de ondertekening van het charter hebben vastgesteld inmiddels behaald (60,7%). Vervolgens hebben zij nieuwe (hogere) streefcijfers vastgesteld van gemiddeld 34,1%; de termijn waarop de organisaties deze nieuwe streefcijfers willen behalen hebben zij maximaal op vijf jaren gesteld.

## 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

Zowel de subtop als de top van charterorganisaties is gegroeid tussen 2018 en 2019. De grootste *toename* van het aandeel vrouwen in de top is gerealiseerd door organisaties met meer dan 5.000 medewerkers: zij wisten het percentage vrouwen in de top met 2,7 procentpunt te verhogen, terwijl het aandeel vrouwen in de subtop bij deze organisaties met 0,7 procentpunt steeg. Bij de subtop is de stijging van het aandeel vrouwen het grootst bij organisaties met minder dan 250 medewerkers, namelijk 2,8 procentpunt.

In 2019 hebben kleine organisaties - met minder dan 250 medewerkers - meer vrouwen in de *subtop* en de *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 meer dan 5.000 medewerkers.

## 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 2019 het geval is. Daarbij geldt dat de 'top', zoals in het charter gedefinieerd, meer omvat dan het bestuur alleen en dus groter is. Charterorganisaties die aan de monitor 2019 hebben deelgenomen hebben samen 601.363 werknemers, waarvan 14.184 in de top en 40.362 in de subtop.

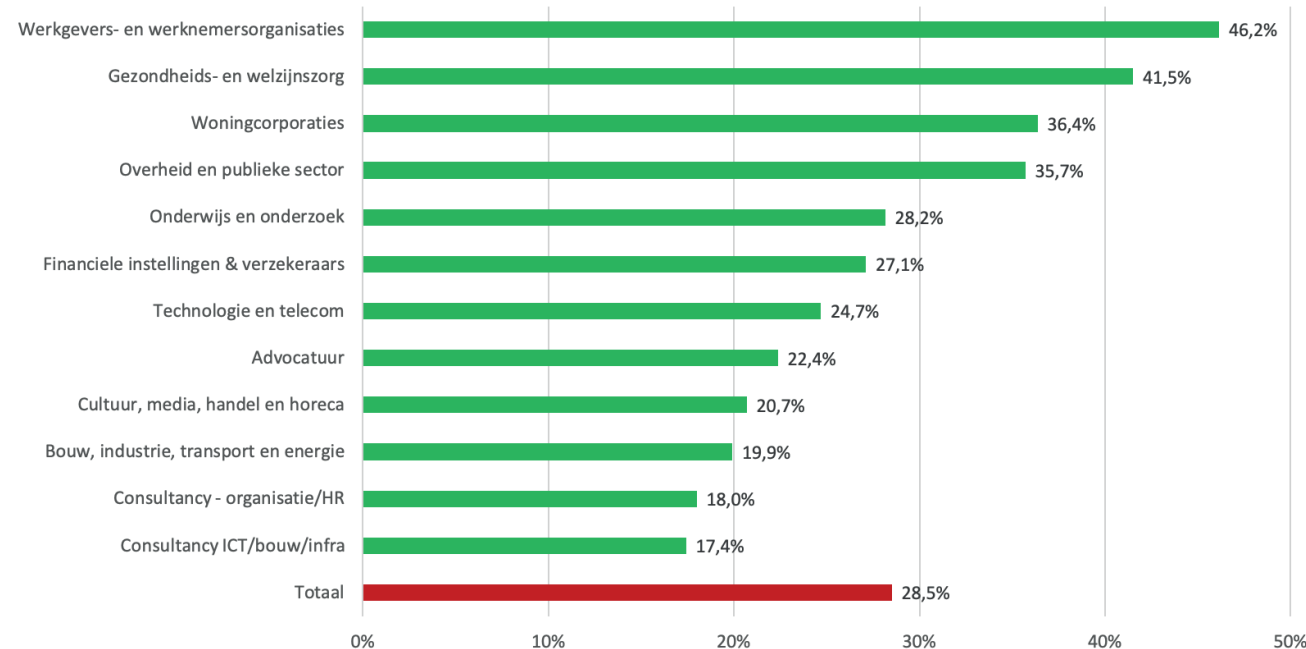
## Sector

Kijken we naar alle organisaties die in 2019 aan de monitor hebben deelgenomen dan blijkt dat vrouwen in de top het best vertegenwoordigd zijn bij werkgevers- en werknemersorganisaties (46,2%), gevolgd door de gezondheids- en welzijnszorg (41,5%) (figuur 2).

Deze percentages liggen ruim boven het chartergemiddelde van 28,5%. De sector consultancy heeft dit jaar (net als vorig 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 18,0% en 17,4% ver onder het chartergemiddelde.



Figuur 2: Aandeel vrouwen in de top van charterorganisaties naar sector, 2019



## Charterorganisaties halen streefcijfer met vrouwen in de rvb en rvc

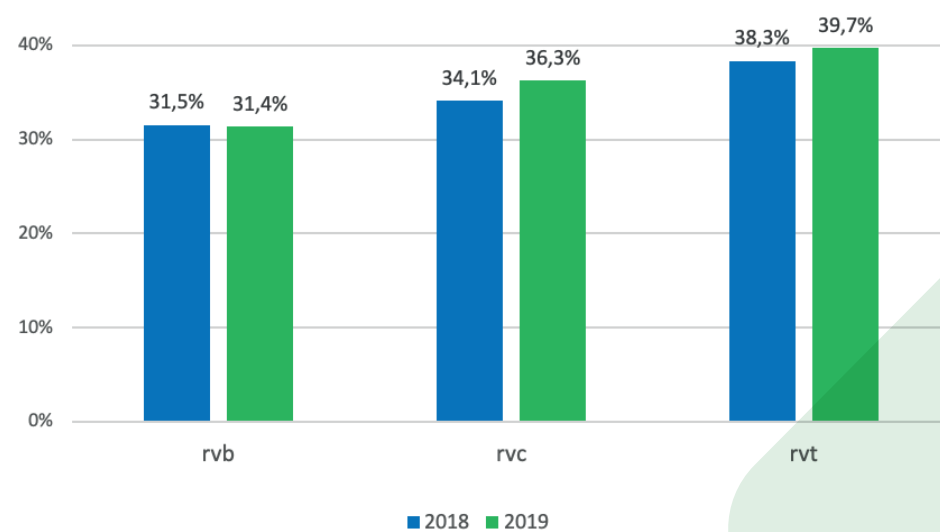
Met de Wet bestuur en toezicht (Wbt) wordt sinds 1 januari 2013 gestreefd naar een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen in de raad van bestuur (rvb) en de raad van commissarissen (rvc) van grote vennootschappen. Zowel de rvb als de rvc van grote bv's en nv's moeten uit ten minste 30% vrouwen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



Eind 2019 hebben de charterorganisaties die in 2018 én 2019 aan de monitor hebben deelgenomen gemiddeld 31,4% vrouwen in de rvb (figuur 3). Dat is hoger dan het aandeel vrouwen in de top in zijn geheel (26,7%). Het percentage vrouwen in de rvc is licht gestegen, naar gemiddeld 36,3%. En in de raad van toezicht (rvt) zitten relatief nog meer vrouwen: gemiddeld 39,7%. In vergelijking met 2018 is bij charterorganisaties vooral het aandeel vrouwen in de rvc toegenomen, namelijk met 2,2 procentpunt. Het aandeel vrouwen in de rvt is ook gestegen, met 1,7 procentpunt. Het aandeel vrouwen in de rvb bleef nagenoeg gelijk, met een minimale daling van 0,1 procentpunt. Ter vergelijking: voor Nederland totaal geldt volgens de meest recente cijfers dat bedrijven die aan de Wbt moeten voldoen eind 2018 12,4% vrouwen in de rvb hebben en 18,4% in de rvc.

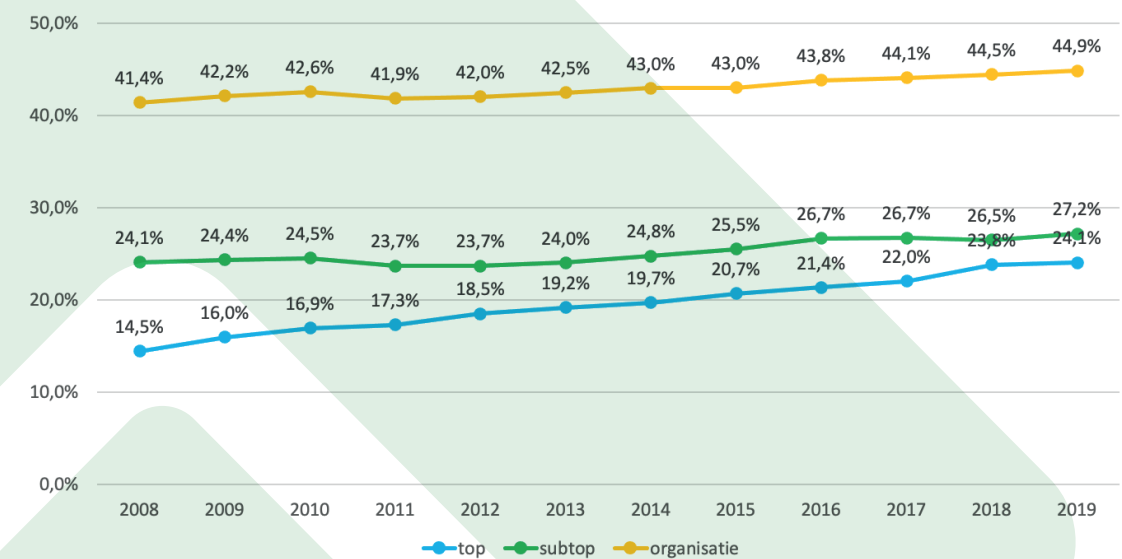
Eind 2019 is meer dan de helft (54,7%) van de rvb's en twee derde (66,7%) van de rvc's van charterorganisaties evenwichtig samengesteld. Van de rvt's van charterorganisaties is maar liefst 84% evenwichtig verdeeld.

Figuur 3: Aandeel vrouwen in de rvb, rvc en rvt van charterorganisaties, 2018 - 2019



## Trends 2008 – 2019

Figuur 4: Ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top, subtop en totale organisatie van charterorganisaties, 2008 - 2019



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 14,5% eind 2008 naar 24,1% eind 2019 (figuur 4). Dat is een stijging van 9,6 procentpunt, gemiddeld 1 procentpunt per jaar. Als het percentage vrouwen in de top in dit tempo doorgroeit, is eind 2025 30% van alle topfunctionarissen vrouw.

Het aandeel vrouwen in de *subtop* groeit minder hard dan het aandeel vrouwen in de top, namelijk met 3,1 procentpunt: van 24,1% eind 2008 naar 27,2% eind 2019. Voor het percentage vrouwen in de gehele organisatie is het percentage met 3,5 procentpunt toegenomen, van 41,4% naar 44,9%. Ook daar groeit het percentage vrouwen minder hard dan in de top maar we naderen inmiddels een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen.

De vergelijking van de drie groeilijnen laat zien dat het percentage vrouwen in de top lager is gestart dan in de subtop en in de hele organisatie, maar een sterkere groei doormaakt. Charterorganisaties hebben het charter niet voor niets ondertekend: ze realiseren een 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 steeds wat 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 2019 laten de trendcijfers zien dat voor elke negen vrouwen in de top er tien vrouwen in de subtop zijn.



# Ontwikkeling m/v-diversiteitsbeleid charterorganisaties volgt stijgende lijn

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. Hoe wordt de toename van vrouwen in de top gerealiseerd? Op zes dimensies - leiderschap, strategie en management, HR-management, communicatie, kennis en vaardigheden en klimaat - wordt gemeten welke vorderingen charterorganisaties boeken 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'.



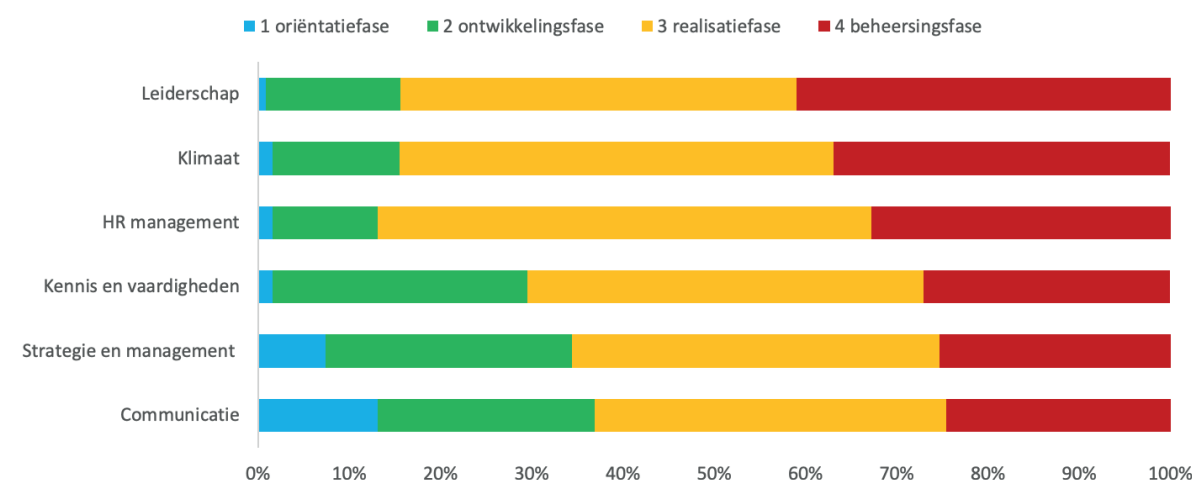
## VERKLARING NIVEAUS FIGUUR 5:

**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 nog altijd het meest ontwikkeld is als we het bereiken van het hoogste niveau, de beheersingsfase als referentie gebruiken. Meer dan 40% van de charterorganisaties heeft de beheersingsfase bereikt en slechts 1% bevindt zich op deze dimensie in de laagste fase, de oriëntatiefase. Dit wordt in 2019 op korte afstand gevolgd door de dimensie klimaat, met 37% van de charterorganisaties in de beheersingsfase. Voor beide dimensies (leiderschap en klimaat) geldt, dat meer dan 80% van de charterorganisaties in fase 3 of 4 zitten. Communicatie is dit jaar relatief het minst ontwikkeld: 25% 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).

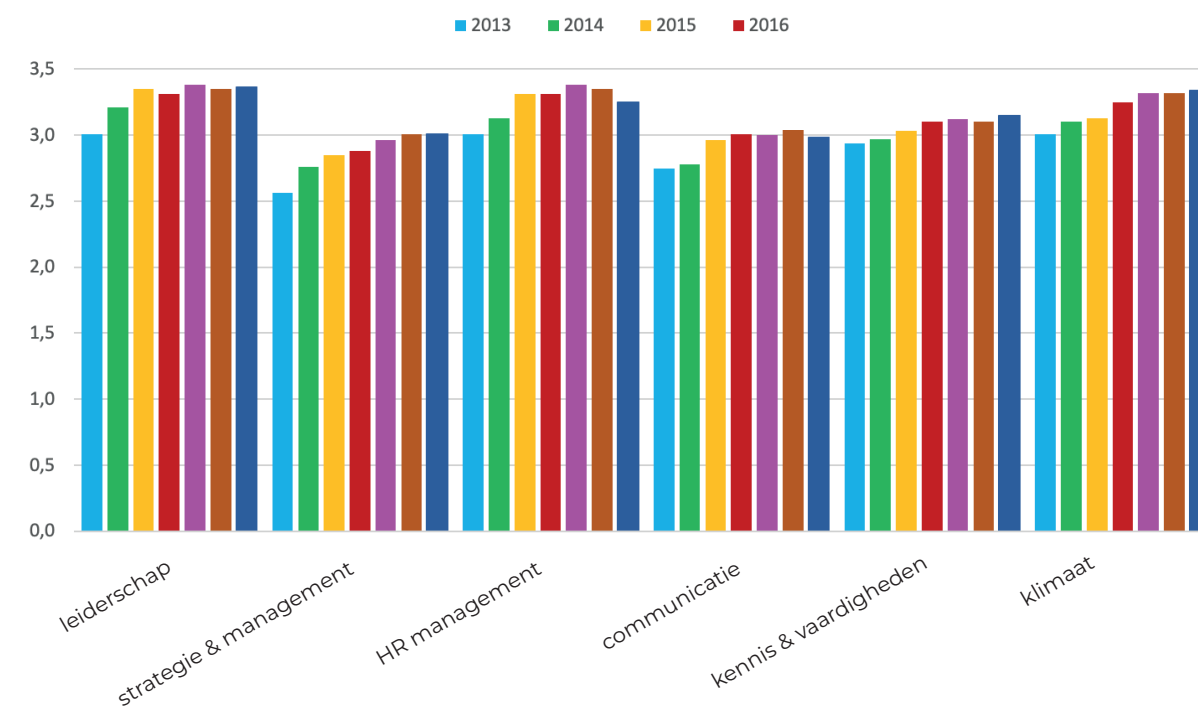
Figuur 5: Ontwikkelingsniveaus per dimensie, 2019



## 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 2019 aan het charter zijn verbonden.

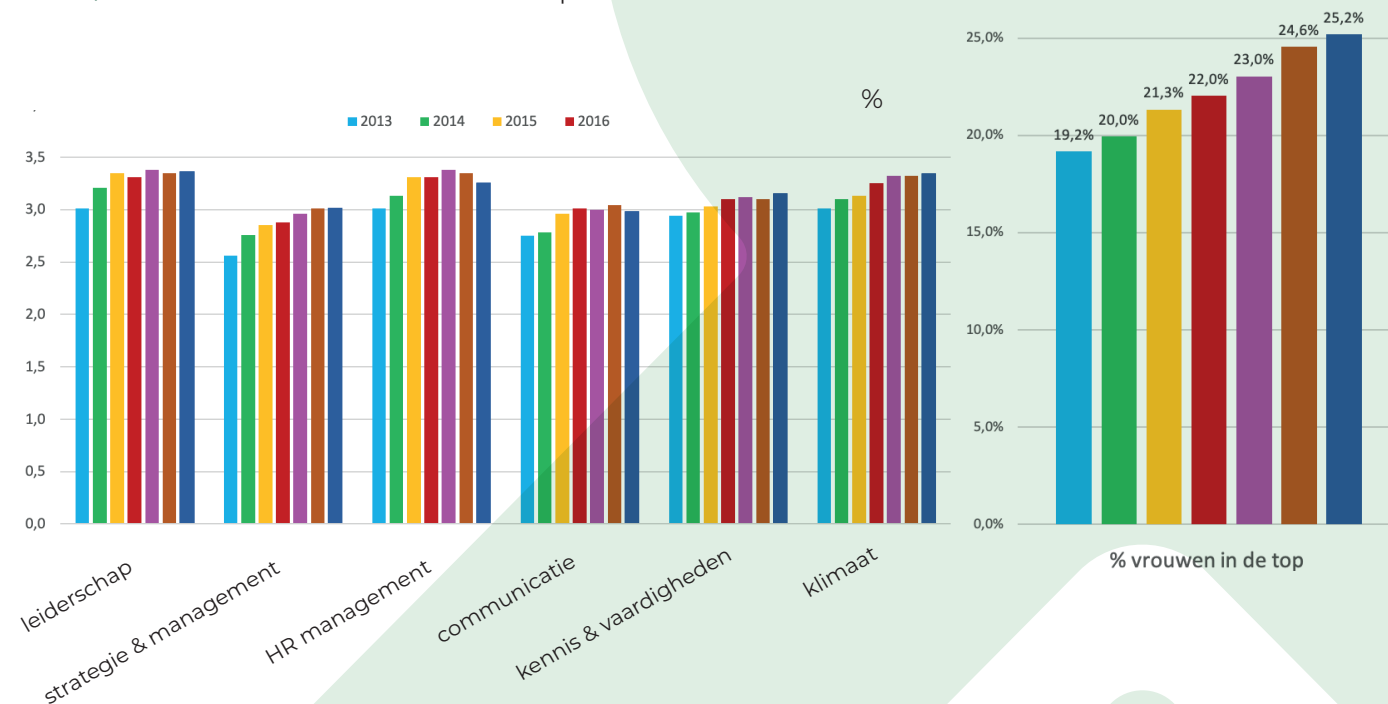
Figuur 6: Ontwikkeling van gemiddeld niveau beleid charterorganisaties in de tijd, 2013-2019



# Goed beleid is de sleutel tot meer vrouwen in de top

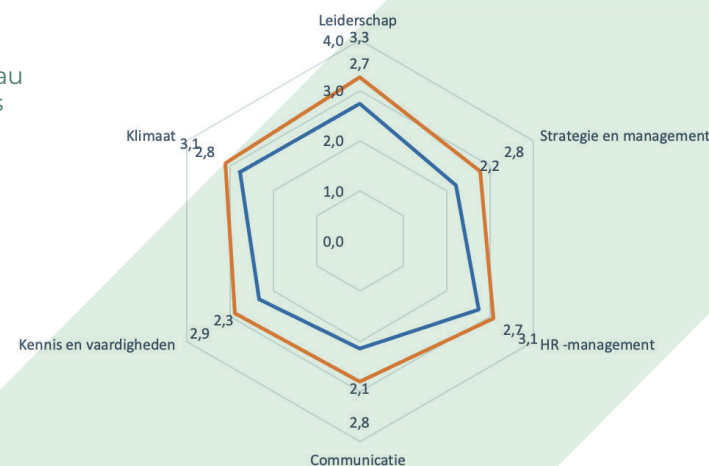
Figuur 7: Trend in inzet en functioneren op de zes dimensies tegen het aandeel vrouwen in de top, 2013-2019

Het aandeel vrouwen in de top kan gezien worden 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.



Voor 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, 2018). We weten dus welke aanpak het best werkt. Alle zes dimensies blijken effectief in het verhogen van het aandeel vrouwen in de top. Voor 2019 zien we dat de verschillen in verklarende kracht van de zes dimensies klein zijn: klimaat lijkt de sterkste voorspeller te zijn voor de stijging van het percentage vrouwen in de top, op de voet gevolgd door strategie en management. We veronderstellen dat wanneer leiderschap en klimaat sterk ontwikkeld zijn, d.w.z. leiderschap ondersteunt genderdiversiteit en het organisatieklimaat is diversiteitsvriendelijk, de toegevoegde waarde van HR-maatregelen afneemt. HR-maatregelen en communicatie lijken in 2019 de minst verklarende kracht te hebben. Bovendien geldt in de meeste jaren dat een hoge score op een van de dimensies gepaard gaat met een hoge score op (alle) andere dimensies.

Figuur 8: Gemiddeld niveau beleid charterorganisaties 2008-2018 versus nieuwe charterorganisaties 2019



## Monitor Cultureel Talent naar de Top: pilot en vervolg

Omdat culturele diversiteit in toenemende mate een strategisch aandachtspunt is voor organisaties, is de monitoring van het Charter Talent naar de Top in 2018 verbreed naar culturele diversiteit in de top.

Om de resultaten te meten van cultureel diversiteitsbeleid ten behoeve van toename van het aantal medewerkers met een niet-Westerse migratieachtergrond in de top van de organisatie, zijn personele gegevens nodig. Zonder relevante gegevens is er geen reëel beeld van de positie van deze medewerkers in de organisatie en kunnen de effecten van het diversiteitsbeleid niet gemonitord worden. Analooog aan de m/v-Monitor Talent naar de Top, is in 2018 gewerkt aan de ontwikkeling van 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, gegeven de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

De nieuwe aanpak voor monitoring van culturele diversiteit is in 2019 getest in een pilot, waarvoor 18 charterorganisaties zijn uitgenodigd en waaraan 16 organisaties hebben deelgenomen.

In het huidige monitoringjaar 2019 is op basis van de resultaten van de pilot gestart met het monitoren van culturele diversiteit. Charterorganisaties kunnen hieraan tot september 2020 via een digitale vragenlijst deelnemen. De coronacrisis vergt veel aandacht van bedrijven, waardoor (culturele) diversiteit niet altijd prioriteit heeft. Door de monitor culturele diversiteit over een langere periode gedurende het jaar open te stellen voor deelname, krijgen bedrijven de gelegenheid om hun organisatie op te lijnen voor deelname. Door meer tijd te geven kunnen bovendien meer organisaties deelnemen, waarmee niet alleen het netwerk maar ook de resultaten gebaat zijn. Organisaties die geïnteresseerd zijn om deel te nemen kunnen contact opnemen met stichting Talent naar de Top.

### DE PILOT MONITORING CULTURELE DIVERSITEIT LEIDT TOT DE VOLGENDE CONCLUSIES:

- Uit de pilot wordt duidelijk dat de meeste pilotorganisaties in de verkennende fase zitten en pas net zijn gestart met beleid.
- Het belang van 'meten=weten' en van monitoring wordt ingezien.
- Veel pilotorganisaties ervaren culturele diversiteit als lastiger en complexer dan m/v-diversiteit.
- Organisaties vinden het lastig om gegevens te verzamelen over de groep medewerkers voor wie het culturele diversiteitsbeleid bedoeld is.
- Er is grote behoefte aan meer informatie en het delen van best practices op het gebied van culturele diversiteit.



# Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van de monitor 2019 doet de commissie Monitoring Talent naar de Top de volgende aanbevelingen.

1

## Aanbeveling aan organisaties

Jaar in jaar uit boeken de organisaties die het Charter Talent naar de Top hebben ondertekend goede resultaten. Een betere m/v-balans in de top is goed voor organisaties: het zorgt onder andere voor beter organisatiebeleid en betere besluitvorming. Het is de juiste keuze om als organisatie deel te nemen aan het charter. De commissie roept bedrijven op in de voetsporen van succesvolle charterorganisaties te treden en zich ook aan te sluiten - daarmee krijgen zij toegang tot alle kennis en ervaring die binnen het charter en het netwerk opgebouwd zijn.

De commissie moedigt individuele medewerkers aan om deelname aan het charter te stimuleren via aanwezige netwerken in de organisatie. Geëngageerd talent kan bijvoorbeeld via een 'Young Talent' netwerk aansluiting onder de aandacht brengen. Aan (leden van) medezeggenschapsraden: zet diversiteit op de agenda van het overleg met de werkgever en doe mee met Talent naar de Top, zodat het een standaard onderdeel van het organisatiebeleid wordt. Juist omdat charterondertekenaars ieder jaar goede resultaten en een duidelijke vooruitgang boeken.



2

## Aanbeveling aan de politiek

Diversiteit is jaren een politiek en maatschappelijk thema. Er is veel ontwikkeld aan beleid op het gebied van (brede) diversiteit en er is een goede infrastructuur beschikbaar. De commissie adviseert om de bestaande infrastructuur en de kennis en ervaring te gebruiken die in de loop der jaren al is opgebouwd. Er is enorm veel beschikbaar, zeker ook bij Talent naar de Top. Daarnaast laten de cijfers zien dat het aandeel vrouwen in de raden van bestuur niet vanzelf groeit. Voor de raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven geldt een quotum, maar niet voor de raden van bestuur. Streefcijfers werken, dat zie je in de monitor, commitment van charterbedrijven werkt ook, maar zelfs in die positieve groep blijkt het lastig om het aandeel vrouwen in de raden van bestuur vast te houden. De commissie roept op om de aandacht hierop te (blijven) vestigen.

3

## Aanbeveling aan het charter

Bij bedrijven die nu bij het charter zijn aangesloten is de top gecommiteerd. Het charter werkt écht en ondertekenaars zijn met recht champions league spelers op het gebied van diversiteit te noemen. Maar: nog veel meer organisaties moeten werk maken van diversiteit. De commissie adviseert het charter om het marktaandeel te vergroten met bedrijven waar het thema diversiteit nog niet op de agenda staat. Een 'aspirant lidmaatschap' van Talent naar de Top zou een mogelijke drempel om aan te sluiten kunnen verlagen. Wanneer organisaties op deze manier kennis kunnen maken met alle expertise bij Talent naar de Top, verwacht de commissie een positieve stimulans voor de groei van het netwerk.

4

## Aanbeveling voor verder onderzoek

De commissie stelt voor om af te stappen van de methode van weging bij de berekening van het aandeel vrouwen in de top. Voor deze methode heeft de commissie bij het instellen van de monitor gekozen om naar evenredigheid rekening te houden met factoren als de grootte van organisaties en het verschil in aandeel vrouwen tussen de sectoren. Nadeel van de gewogen methode is dat deze ingewikkeld is en compositie-effecten binnen de onderzoeksgroep bias kunnen opleveren. Daarnaast is het belangrijk dat organisaties op hun eigen merites beoordeeld kunnen worden, zoals de Wet bestuur en toezicht ook individuele organisaties aanspreekt op het (niet) behalen van het wettelijk streefcijfer.



## Resultaten Monitor Executive Search

‘Juist niet meer van hetzelfde, maar anders loont’

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 ten behoeve van de ondersteuning van de werving, selectie en benoeming van vrouwen in topposities. Sinds 2017 wordt de naleving van de ESC door searchbureaus gemonitord. Deze jaarlijkse monitoring geeft inzicht in hoe bureaus zich in de praktijk inzetten voor de benoeming van vrouwen in topfuncties en welke resultaten zij hierbij boeken.

De searchbureaus die de code hebben ondertekend, hebben in 2019 een minimum van gemiddeld 47% vrouwen als streven gehanteerd bij het samenstellen van de long list en short list voor vrouwen in topposities. Van alle kandidaten die zij voor een longlist hebben voorgedragen was gemiddeld 41% vrouw, vorig jaar was dat 38%. Van de kandidaten voorgedragen voor een shortlist was gemiddeld 46% vrouw, vorig jaar 37%. De gegevens van de bureaus laten zien dat in 2019 bijna de helft (47%) van het totaal aantal plaatsingen vrouwen betrof. Ook dat is meer dan vorig jaar (42%). Van alle plaatsingen op rvb-niveau is gemiddeld 41% vrouw en van van alle plaatsingen op rvc/rvt-niveau is gemiddeld 47% vrouw.

## 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 Top-vrouw van het jaar.



### Thessa Menssen

Thessa Menssen is commissaris bij Alliander, 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: Nel Verhoeven en Wilma Henderikse

De jaarlijkse Monitor Talent naar de Top 2019 wordt uitgebracht door de commissie Monitoring Talent naar de Top. Amsterdam, juni 2020.



COMMISSIE  
MONITORING



TALENT  
NAAR  
DE TOP