

Daadkracht werkt!

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2016

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2016
- Trends 2008 – 2016
- M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen in de top
- Aanbevelingen

Charter Talent naar de Top

Het Monitorrapport 2016 is te downloaden via:

www.di-company.nl

Deze factsheet geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten. Het Monitorrapport 2016 omvat meer informatie, over meer onderwerpen.

Het doel van het Charter Talent naar de Top is een hogere toestroom, 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 de start in 2008 hebben 261 organisaties het charter ondertekend.

De Monitor Talent naar de Top 2016 toont de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top van charterondertekenaars in 2016 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.

Conclusies Monitor Talent naar de Top 2016

- aandeel vrouwen in top en subtop stijgt verder
- charterorganisaties absolute koplopers met vrouwen in de rvb en rvc
- het m/v-diversiteitsbeleid van charterorganisaties stabiliseert
- beter beleid helpt om meer vrouwen in de top te krijgen



Caroline Princen
Voorzitter commissie
Monitoring Talent naar de Top

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2016
- Trends 2008 – 2016
- M/V-diversiteitsmanagement:
inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen
in de top
- Aanbevelingen

Voorwoord

We kijken terug op een succesvol monitoringjaar. Bedrijven die het Charter Talent naar de Top hebben ondertekend laten dit jaar op alle fronten progressie zien op het gebied van m/v-diversiteit. Het aandeel vrouwen in de top en subtop is gegroeid. charterondertekenaars zijn ook overduidelijk koplopers voor wat betreft een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen in het bestuur van de onderneming.

In april is het in de Wet bestuur en toezicht vastgelegde streefcijfer van 30% vrouwen en mannen in de raden van bestuur en raden van commissarissen verlengd. Tot nu toe neemt het aandeel vrouwen in top van Nederlandse

bedrijven die moeten voldoen aan het wettelijk streefcijfer te weinig toe. Bovendien komt toename van het aandeel vrouwen voor rekening van een kleine groep voortrekkers. Bij een grote achterhoede van bedrijven gebeurt niets. Het Charter Talent naar de Top is dus ongelooflijk belangrijk omdat het voorbeeldbedrijven levert, bedrijven met lef, die met kop en schouders uitsteken boven de rest. Bedrijven die het charter hebben ondertekend hebben het streefcijfer niet nodig.

Wij dagen bedrijven uit aan de slag te gaan en daadwerkelijk werk te maken van diversiteit. Ondertekenen van het charter is de eerste stap om daarin succesvol te zijn.

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2016
- Trends 2008 – 2016
- M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen in de top
- Aanbevelingen

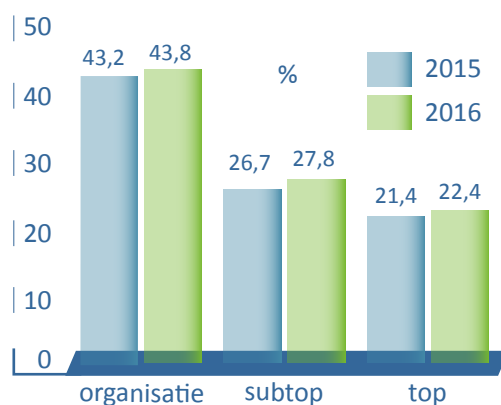
Daadkracht werkt!

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2016

Resultaten vrouwen in de top 2016

Het aandeel vrouwen in de top stijgt verder

Het aandeel vrouwen in de top is gestegen van 21,4% eind 2015 naar 22,4% eind 2016 (figuur 1). Bij 60% van de charterorganisaties nam het aandeel vrouwen in de top toe, bij 29% daalde het en bij 11% bleef het gelijk.



Figuur 1 Percentage vrouwen in de top, subtop en totale organisatie van de charterorganisaties, 2015 - 2016

Dat is vergelijkbaar met vorig jaar. Drie charterondertekenaars (2,2%) hadden in 2016 (nog) geen vrouw in de top.

Ook het aandeel vrouwen in de subtop blijft stijgen

Het aandeel vrouwen in de *subtop* is eveneens toegenomen, van 26,7% eind 2015 naar 27,8% eind 2016 (figuur 1). Dat is vergelijkbaar met de meting van vorig jaar. 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. Het aandeel vrouwen in de totale organisatie (43,8%) is ook gestegen tussen 2015 en 2016, met 0,6 procentpunt.



De helft van de charterondertekenaars heeft het streefcijfer gehaald

De charterondertekenaars 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 de charterorganisaties lopen op dit moment uiteen van 8% tot 65%. Het gemiddelde streefcijfer van charterorganisaties is 26,9% voor het jaar 2017. Meer dan de helft (57,9%) heeft dit streefcijfer inmiddels behaald.

Het charter hanteert de volgende definities:

Top

Raad van bestuur/directie en de twee managementlagen 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.

Verschillen tussen organisaties

Het aandeel vrouwen in de top en subtop verschilt sterk tussen organisaties. De grootte van de organisatie, de omvang van de top en subtop en de sector waartoe een organisatie behoort, spelen hierbij een rol.

Organisatieomvang

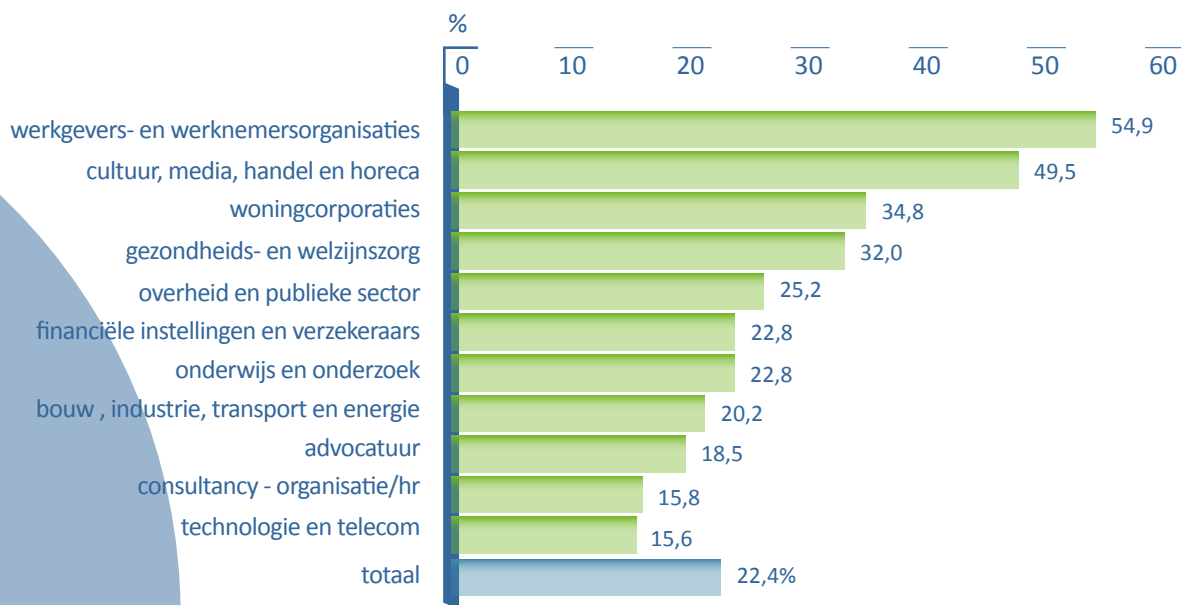
Kleine organisaties (< 250 medewerkers) hebben meer vrouwen in de top, subtop en totale organisatie. De andere grootteklassen verschillen onderling niet veel. De grootste toename van het aandeel vrouwen in de top tussen 2015 en 2016 wordt gerealiseerd door grote organisaties (> 5.000 medewerkers). Zij wisten het percentage vrouwen in de top met 2,1 procentpunt te verhogen. De stijging van het aandeel vrouwen in de *subtop* is het grootst in middelgrote organisaties (1.000 tot 5.000 werknemers).

Omvang van de top: meer vrouwen bij kleine top en subtop

Hoe *kleiner* de omvang van de top, hoe hoger het aandeel vrouwen in de top. De monitor laat zien dat dit ook in 2016 het geval is. Dat geldt ook voor de subtop.

Sector

Net als vorige monitoringjaren zijn vrouwen in de top het best vertegenwoordigd bij werkgevers- en werknemersorganisaties (54,9%), gevolgd door de sector cultuur, media, handel en horeca (49,5%) en de woningcorporaties (34,8%) (figuur 2). Deze percentages liggen ruim boven het chartergemiddelde van 22,4%. De sector technologie en telecom (15,6%) heeft dit jaar het laagste percentage vrouwen in de top, gevolgd door de consultancy-organisatie/HR met 15,8%. De traditioneel 'mannelijke' sector bouw, industrie, transport en energie scoort met 20,2% vrouwen in de top in de buurt van het chartergemiddelde. Verhoudingsgewijs doet deze sector het qua aandeel vrouwen in de top niet slechter dan minder traditioneel mannelijke sectoren.



Figuur 2 Percentage vrouwen in de top van charterondertekenaars naar sector, 2016

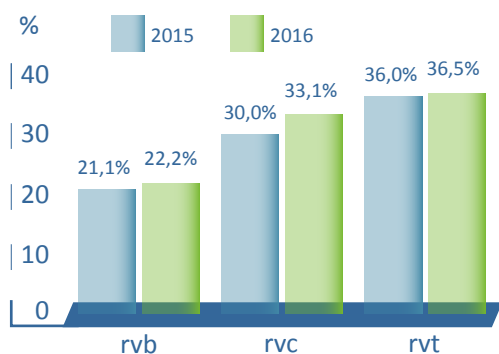
Meer vrouwen in bestuur en toezicht

Met de Wet bestuur en toezicht (Wbt), die sinds 1 januari 2013 geldt, wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen in de raad van bestuur (rvb) en de raad van commissarissen (rvc) van grote vennootschappen. In de wet is vastgelegd dat zowel het bestuur als de rvc van grote bv's en nv's ten minste uit 30% vrouwen en 30% mannen moeten bestaan.

In 2016 hebben de charterorganisaties gemiddeld 22,2% vrouwen in de rvb (figuur 3). Dat is vergelijkbaar met

het aandeel vrouwen in de top in zijn geheel (22,4%). Het percentage vrouwen in de rvc ligt met gemiddeld 33,1% een stuk hoger. In de raad van toezicht (rvt) zitten relatief nog meer vrouwen: gemiddeld 36,5%. Net als in de twee voorgaande jaren, nam in 2016 vooral het aandeel vrouwen in de rvc toe, namelijk met 3,1 procentpunt. Het aandeel vrouwen in de rvb is in 2016 ook gestegen, met 1,1 procentpunt. Vorig jaar daalde dat licht. In de rvt steeg het aandeel vrouwen in 2016 eveneens, zij het heel licht (0,5 procentpunt).

In 2016 heeft 44% van de rvb's en 53,1% van de rvc's van charterorganisaties een evenwichtige m/v-verdeling weten te realiseren. Rvt's zijn net als andere jaren vaker evenwichtig verdeeld: ruim drie kwart (77,1%) heeft minimaal 30% m/v.

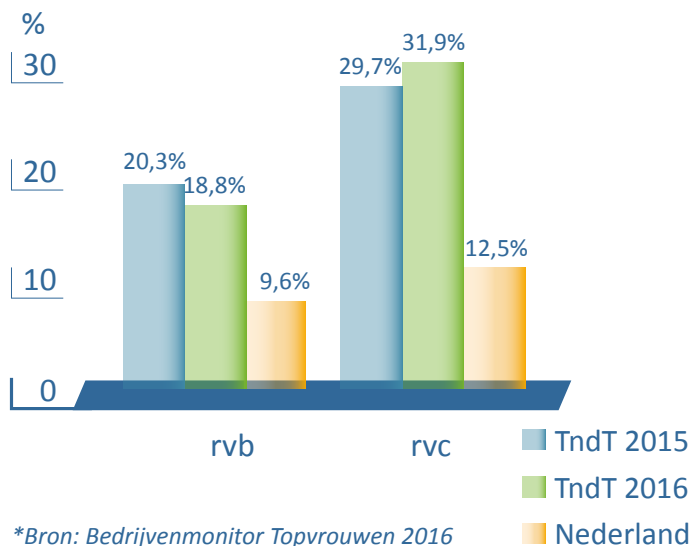


Figuur 3 Percentage vrouwen in de rvb, rvc en rvt van charterorganisaties, 2015 - 2016

Vergelijking met landelijk gemiddelde

In 2016 zijn er onder de charterorganisaties 54 grote vennootschappen (37%) die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen. Zij hebben eind 2016 gemiddeld 18,8% vrouwen in de rvb en 31,9% vrouwen in de rvc (figuur 4). Ruim een derde van hen (35,1%) heeft een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd in de rvb en bijna de helft (48,7%) in de rvc. Dit is vergelijkbaar met vorig jaar.

Charterorganisaties die aan de wet moeten voldoen scoren veel hoger dan landelijk gemiddeld. Het aandeel vrouwen in de rvb is met 18,8% veel hoger dan het landelijk gemiddelde van 9,6%. Hetzelfde geldt voor de rvc.



Figuur 4 Percentage vrouwen in de rvb en rvc van grote vennootschappen die aan de Wbt moeten voldoen, voor charterorganisaties en Nederland als geheel, 2015 - 2016*

Daadkracht werkt!

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2016

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2016
- Trends 2008 – 2016
- M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen in de top
- Aanbevelingen

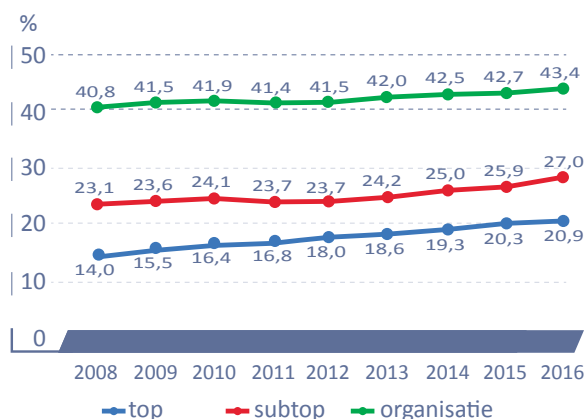
Trends 2008 – 2016

Voor de charterondertekenaars van het eerste uur, die het charter in 2008 en 2009 ondertekenden, volgen we de prestaties over een langere periode. Het percentage vrouwen in de top groeit langzaam, maar gestaag van 14,0% in 2008 naar 20,9% in 2016 (figuur 5). Dat is een stijging van 6,9 procentpunt, gemiddeld 0,9 procentpunt per jaar. Als het percentage vrouwen

in de top in dit tempo doorgroeit, is over tien 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 3,9 procentpunt: van 23,1% in 2008 naar 27,0% in 2016. Voor het percentage vrouwen in de gehele organisatie geldt hetzelfde. In acht jaar tijd nam het percentage met 2,6 procentpunt toe van 40,8% naar 43,4%.

Doordat het aandeel vrouwen in de top harder groeit dan het aandeel vrouwen in de subtop, is de kweekvijver om topvrouwen uit te selecteren in de loop van de tijd iets kleiner 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 tien in de subtop. In 2016 geldt dat voor elke acht vrouwen in de top er tien vrouwen in de subtop zijn.



Figuur 5 Ontwikkeling van het percentage vrouwen in de top, subtop en totale organisatie, 2008 – 2016

Daadkracht werkt!

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2016

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2016
- Trends 2008 – 2016
- M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen in de top
- Aanbevelingen

M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren

Naast cijfers over vrouwen in de top meet 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’.

Resultaten ontwikkelingsniveaus

De resultaten laten zien dat het diversiteitsbeleid van charterorganisaties zich in de loop van de tijd positief heeft ontwikkeld. Op alle dimensies hebben charterorganisaties hun inzet en functioneren verbeterd. Tussen 2013 en 2014 ontwikkelden zij zich vooral op het gebied van leiderschap.

Verklaring niveaus figuur 6

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):

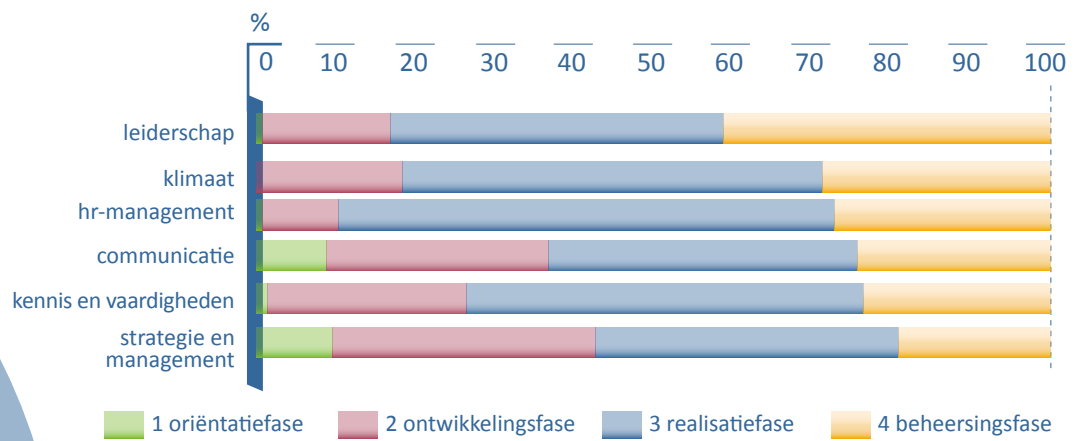
“We zijn gestart” – Strategie en activiteiten ontwikkelen in en gang zetten.

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.

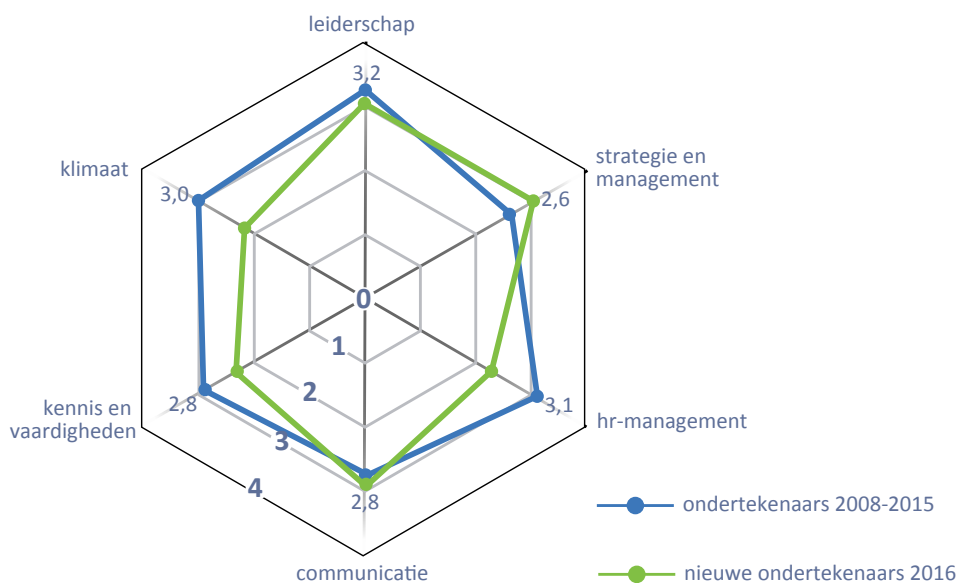


Figuur 6 Ontwikkelingsniveaus per dimensie, 2016

Daarnaast ontwikkelden zij zich in die periode ook op het gebied van HR-management en klimaat. Tussen 2014 en 2015 was het verschil het meest zichtbaar voor communicatie. De monitor 2016 laat voor het eerst een stabilisatie zien: ruim twee derde tot drie kwart van de organisaties scoort gelijk aan vorig jaar. Net als in voorgaande jaren is leiderschap het meest ontwikkeld en strategie en management het minst (figuur 6).

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 7 vergelijkt het ontwikkelingsniveau per dimensie van organisaties die al langer verbonden zijn aan het charter (startjaar 2008-2015) met de scores van de organisaties die zich nog maar kort geleden bij het charter hebben aangesloten (startjaar 2016). Met uitzondering van leiderschap en communicatie hebben ondertekenaars die al langer deelnemen gemiddeld hogere ontwikkelingsniveaus bereikt.



Figuur 7 Gemiddeld ontwikkelingsniveau per dimensie naar duur deelname aan het charter

Charter Talent naar de Top

- *Voorwoord*
- *Resultaten vrouwen in de top 2016*
- *Trends 2008 – 2016*
- *M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren*
- *Met beter beleid meer vrouwen in de top*
- *Aanbevelingen*

Daadkracht werkt!

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2016

Met beter beleid meer vrouwen in de top

De ontwikkelingsniveaus op de zes dimensies geven een indicatie van de mate waarin organisaties m/v-diversiteitsbeleid ontwikkelen en uitvoeren in de praktijk. Het aandeel vrouwen in de top is te beschouwen als het resultaat van deze inspanningen. Figuur 8 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.

Sinds de monitor 2012 onderzoeken we het effect van de verschillende diversiteitsmaatregelen op het aandeel vrouwen in de top (Pouwels en Henderikse, 2013; Pouwels en Henderikse, 2015; Merens, Henderikse en Pouwels, 2015). De vraag was in hoeverre het

diversiteitsbeleid van organisaties daadwerkelijk effect heeft gehad op de toename van het aandeel vrouwen in de top. De analyses laten zien dat het aandeel vrouwen in de top sterker toeneemt in organisaties waar het m/v-diversiteitsbeleid verder ontwikkeld is. 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. We vinden 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.

Klimaat lijkt bij charterorganisaties de grootste verklarende kracht te hebben, en lijkt de sterkste voorspeller voor de stijging van het percentage vrouwen aan de top. HR-maatregelen lijken de minst verklarende kracht te hebben. HR-maatregelen hebben op zichzelf een positief effect op de toename van het aandeel van de vrouwen, maar als het effect van de andere dimensies wordt meegewogen, lijkt het effect van HR-maatregelen te verminderen. Waarom dit zo is zou verder onderzocht moeten worden.

Mogelijk speelt een ontwikkeling in de tijd een rol: als leiderschap en klimaat sterk ontwikkeld zijn, dan neemt de toegevoegde waarde van HR-maatregelen wellicht af. De analyses maken ook duidelijk dat de totale omvang van m/v-diversiteitsbeleid een positief effect heeft op de toename van het aandeel vrouwen in de top: meer doen, op alle fronten, werkt.



Figuur 8 Trend in inzet en functioneren op de zes dimensies tegen het aandeel vrouwen in de top, 2013-2016

Daadkracht werkt!

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2016

Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van de Monitor 2016 doet de commissie Monitoring Talent naar de Top de volgende aanbevelingen:

Aanbeveling aan het Charter Talent naar de Top

1 – Het aandeel vrouwen in de rvb en rvc van Nederlandse bedrijven die moeten voldoen aan het wettelijk streefcijfer neemt te weinig toe. Er is duidelijk behoefte aan voorbeeldbedrijven die laten zien hoe je een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de rvb en rvc kunt realiseren. Het Charter Talent naar de Top levert deze voorbeeldbedrijven, die met kop en schouders uitsteken boven de rest. Aan het Charter Talent naar de Top wordt aanbevolen het succes van het charter meer uit te dragen en nieuwe bedrijven te werven. Als elke charterondertekenaar wordt gevraagd een nieuwe charterondertekenaar aan te dragen neemt de betekenis van het charter in een mum van tijd toe.

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2016
- Trends 2008 – 2016
- M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen in de top
- Aanbevelingen

Aanbevelingen aan de ondertekenaars van het charter

2 – De commissie is trots op de resultaten die charterondertekenaars realiseren. Zij vraagt charterondertekenaars zich te realiseren dat zij een enthousiasmerende en stimulerende rol vervullen in het bevorderen van duurzame resultaten op het gebied van diversiteit. Belangrijk is dat charterondertekenaars die succesvolle resultaten hebben gerealiseerd hun taak niet als volbracht beschouwen maar aangesloten blijven bij het charter om als voorbeeld voor anderen te dienen.

3 – Tot nu toe liet de monitor ieder jaar zien dat charterorganisaties zich blijven ontwikkelen. De monitor 2016 laat voor het eerst geen duidelijke stappen voorwaarts zien op het gebied van beleid binnen de zes onderscheiden dimensies. Gezien de goede resultaten van charterondertekenaars voor wat betreft het realiseren van diversiteit in de top, begrijpt de commissie het afromend effect van voortgang. Tegelijkertijd vraagt zij organisaties te blijven inzetten op duurzame aandacht voor diversiteit en te blijven zoeken naar verbetermogelijkheden. Met name strategie & management en kennis & vaardigheden blijven terreinen waar charterondertekenaars zich nog verder kunnen ontwikkelen.

Aanbeveling aan bedrijven

4 – Bedrijven die diversiteit niet weten te realiseren missen de boot. Wij dagen bedrijven uit aan de slag te gaan en daadwerkelijk werk te maken van diversiteit. Ondertekenen van het charter is de eerstvolgende stap om daarin succesvol te zijn. Bedrijven die het Charter Talent naar de Top hebben ondertekend laten zien dat de maatregelen die ze hebben genomen tot uitstekende resultaten leiden. Nieuwe ondertekenaars kunnen putten uit de rijkheid van kennis en ervaringen van bedrijven die hen zijn voorgegaan.

Aanbevelingen aan de politiek

5 – Emancipatie is geen vanzelfsprekendheid en permanente aandacht en rolmodellen blijven nodig. Goed voorbeeld doet goed volgen. Daarom vraagt de commissie de politiek een voorbeeldrol te vervullen door bij de samenstelling van het kabinet het wettelijk streefcijfer als leidraad te hantieren, ten einde een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen vrouwen te realiseren.

6 – De Corporate Governance Code verwacht dat het bestuur van de onderneming waarden vaststelt voor de onderneming die bijdragen aan een cultuur gericht op ‘lange termijn waardecreatie’. Het bestuur stimuleert gedrag dat aansluit bij de waarden en draagt deze waarden uit door het tonen van voorbeeldgedrag. Naar de mening van de commissie is het vraagstuk van diversiteit en evenwichtigheid in de m/v-samenstelling van besturen en toezichhoudende organen hier onlosmakelijk mee verbonden. De commissie beveelt aan de aandacht voor diversiteit binnen de lange termijn waardecreatie nader te omschrijven en verder te verdiepen, bijvoorbeeld aan de hand van het invullen van voorbeeldgedrag.

Aanbeveling aan executive searchbureaus

7 – Gegeven de economisch veranderende context komt de “war for talent” steeds dichterbij. Noodzaak creëert gelegenheid. Nu de pool aan talent krapper wordt beveelt de commissie executive searchbureaus aan om hun invloed aan te wenden om de urgentie van m/v-diversiteit in de top van het bedrijfsleven te verhogen. Tevens beveelt de commissie searchbureaus aan de eigen ambitie te verhogen door een 50% verdeling van mannen en vrouwen aan te houden bij de voordracht van kandidaten.

Aanbeveling aan vrouwen en mannen

8 – Er is voldoende potentieel aan getalenteerde topvrouwen. Belangrijk blijft dat zij aan de weg blijven timmeren: onvermoeibaar hun ambitie tonen, zichzelf profileren en zichzelf in beeld brengen. Belangrijk is ook dat vrouwen (en mannen) vrouwen daarin steunen, eigen netwerken aanboren, vrouwelijke kandidaten voordragen, teneinde elkaar vooruit en omhoog te helpen.

Aanbeveling voor verder onderzoek

9 – Analyses van het effect van de verschillende diversiteitsmaatregelen op het aandeel vrouwen in de top tonen aan dat het aandeel vrouwen in de top meer stijgt bij organisaties die hun beleid verder hebben ontwikkeld. Alle zes dimensies van beleid die de monitor onderscheidt, 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. Deze uitkomsten vragen om verdiepend onderzoek ten behoeve van een duurzame aanpak. Wat gebeurt er bij bedrijven waar het goed gaat, dus waar genomen maatregelen hebben geleid tot meer vrouwen in de top? Hoe verankeren zij diversiteitsmaatregelen en inspanningen in regulier organisatie- en personeelsbeleid zodat diversiteit duurzaam beklijft?

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

voorzitter

In de periode 2010-2017 lid van de Raad van Bestuur van ABN AMRO waar zij verantwoordelijk was voor People, Regulations & Identity. Daarvoor was zij CEO van Nedstaal B.V. Caroline Princen is commissaris bij Koninklijke FloraHolland. Zij werd in 2008 uitgeroepen tot Topvrouw van het jaar.



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. Thessa Menssen is commissaris bij PostNL. 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. 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.



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, het Charter 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.



Colofon

Auteurs: Wilma Henderikse en Babette Pouwels

De Monitor Talent naar de Top 2016 is door de commissie Monitoring Talent naar de Top uitgebracht in samenwerking met VanDoorneHuiskes en partners. Zeist, juni 2017.