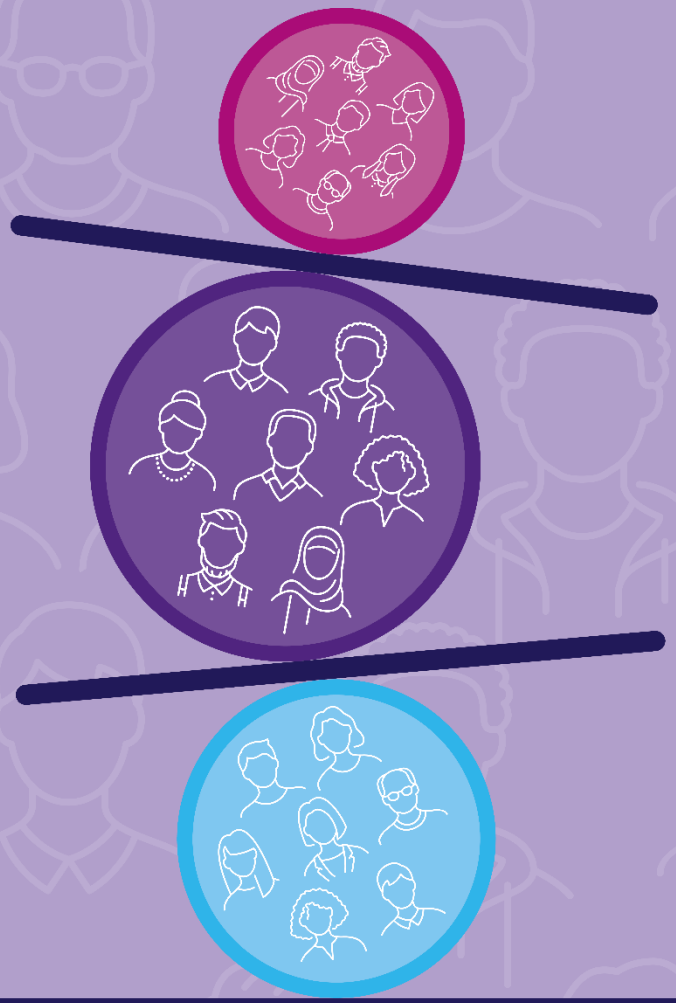
SER Scorecard 2024
Monitor genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven



© SER

Inhoud

Voorwoord

1. Achtergrond
- Aanleiding
- De SER Scorecard en rapportage 2024
- Doelgroep en respons
- De rapportage van bedrijven over boekjaar 2022

2. Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven
- Percentage vrouwen in de top 2012-2022
- Genderbalans in de top 2012-2022
- Genderbalans in de subtop, 2022
- Genderbalans in de organisatie, 2022
- Streefcijfers voor de top en subtop, 2022
- Percentage bedrijven met hoge en lage streefcijfers
- Percentage bedrijven zonder vrouwen, 2022
- Percentage vrouwen bij benoemingen in de top, 2022
- Percentage vrouwen bij instroom en uitstroom subtop, 2022
- Bedrijven zonder vrouwen in het bestuur en de rvc, 2022
- Plan van aanpak, 2022

3. Verschillen tussen sectoren

Bijlagen (1) De wet in het kort (2) Toelichting begrippen (3) Samenstelling Raad van Advies SER Diversiteitsportaal en Topvrouwen

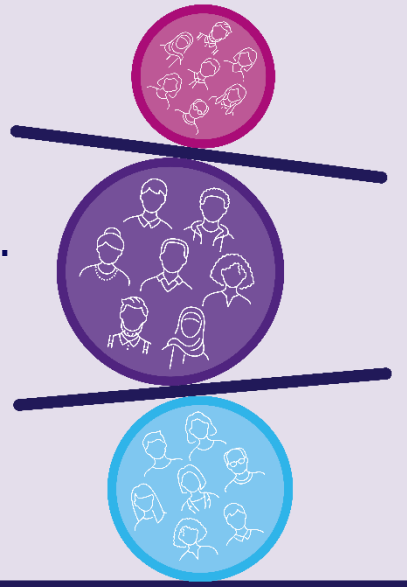
Colofon

Voorwoord

Het zichtbaar maken van het aandeel vrouwen in de top en subtop en het tonen van de plannen van bedrijven om meer diversiteit te realiseren, zal de broodnodige versnelling moeten gaan brengen in het gelijker en diverser maken van het Nederlandse bedrijfsleven.

Dat is hard nodig, zo blijkt uit de voorliggende SER Scorecard 2024, die de Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven in beeld brengt. De cijfers zijn gebaseerd op de rapportages die de ‘grote’ vennootschappen (over boekjaar 2022) hebben ingediend via het SER Diversiteitsportaal. De SER Dataverkenner brengt de ontwikkeling in kaart van genderdiversiteit in de (sub)top per bedrijf, per sector en voor Nederland als geheel.

Deze transparantie is uniek te noemen. We vinden het zeer waardevol en bijzonder dat zoveel bedrijven in Nederland – van tuinbouwbedrijf tot supermarkt – openheid hebben gegeven over de man-vrouwverhouding, streefcijfers en plannen van aanpak in hun bedrijf. Tegelijkertijd constateren wij ook dat een deel van de bedrijven niet heeft gerapporteerd, terwijl dat wel had gemoeten. Voor het komende jaar is hier dus nog echt werk aan de winkel.



Opvallend is bovendien dat de cijfers die nu uit de dataverkenner komen in een jarenlange trend passen. Het percentage vrouwen in raden van commissarissen is gestegen door de invoering van het quotum, maar de voortgang van het percentage vrouwen in het bestuur blijft echt achter. Ook dit is een hardnekkig gegeven en zien we al geruime tijd.

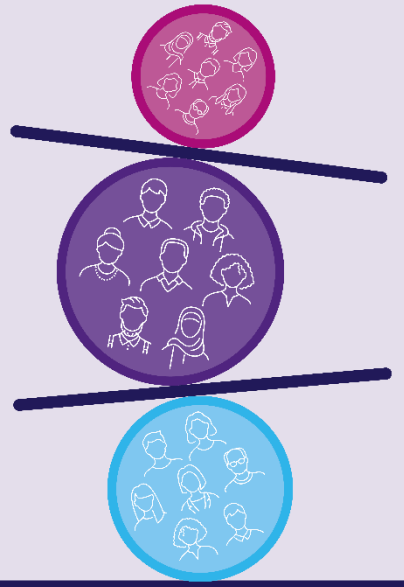
De tijd begint te dringen. De wet is in 2022 in werking getreden, maar zal na vijf jaar worden geëvalueerd en na acht jaar worden beëindigd. De arbeidsmarktkrapte waar we ons mee geconfronteerd zien maakt het urgent dat kwaliteiten van eenieder worden benut. Om de grote maatschappelijke opgaven waar we voor staan in Nederland te kunnen aanpakken en brede welvaart te realiseren, zijn diverse perspectieven noodzakelijk. Diversiteit in de top en subtop van het bedrijfsleven biedt daarvoor een sleutel.

De ongelijkheid zal niet als sneeuw voor de zon verdwijnen nu we de man-vrouwverhouding in beeld hebben gebracht. Een diverse en inclusieve werkomgeving gaat om veel meer dan alleen de zichtbaarheid. Maar het kan wel een duwtje in de goede richting geven. Zeker nu de gegevens voor bedrijven makkelijk zijn in te voeren, onderling vergelijkbaar zijn en op één plek zijn in te zien.

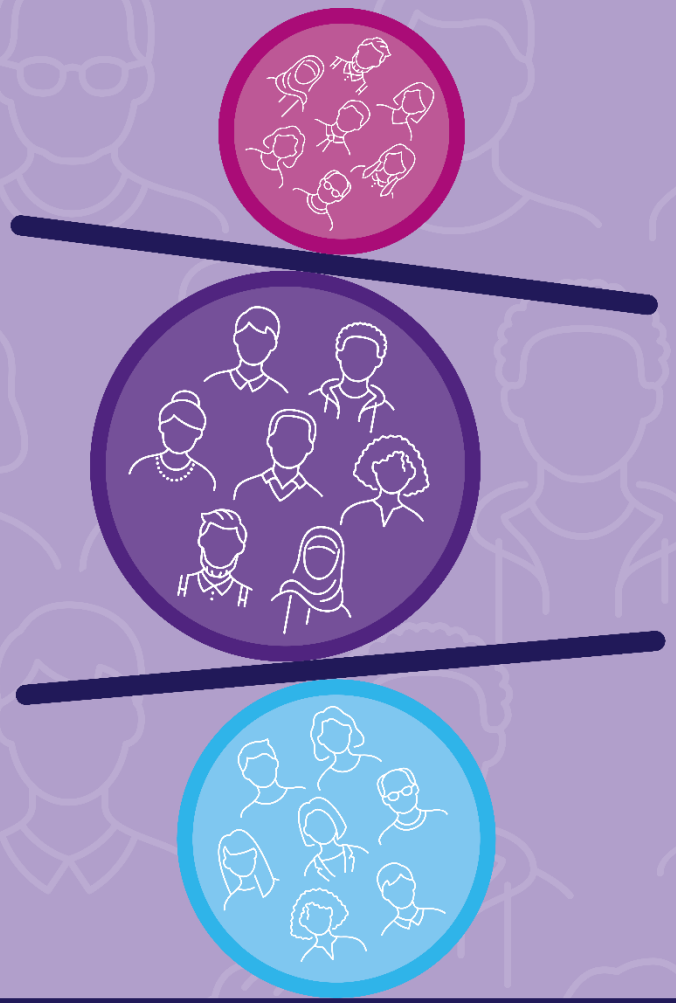
Het SER diversiteitsportaal biedt die mogelijkheid. Voor de samenleving kan deze transparantie leiden tot gelijkere kansen tussen mannen en vrouwen. Stakeholders, zoals aandeelhouders en ondernemingsraden, kunnen gebruik maken van deze informatie om met bedrijven de dialoog aan te gaan. Voor bedrijven kan de transparantie een ‘spiegel’ zijn: het biedt de mogelijkheid om van elkaar te leren, elkaar te inspireren en ervaringen uit te wisselen. Hierdoor kan de versnelling worden ingezet en de genderbalans in het bedrijfsleven verbeterd.

Kim Putters
Voorzitter SER

Marguerite Soeteman-Reijnen
Voorzitter RvA SER Diversiteitsportaal en Topvrouwen



1. Achtergrond



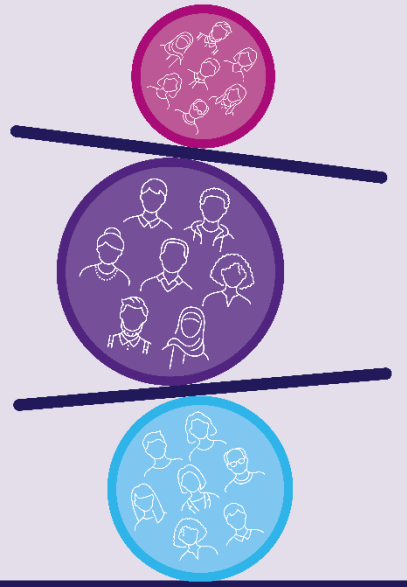
Aanleiding

Op 1 januari 2022 is de Wet 'Evenwichtiger verhouding van zetels tussen mannen en vrouwen in het bestuur en de raden van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen' in werking getreden. Deze wet vloeit voort uit het SER advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling* (2019).

Grote vennootschappen zijn verplicht zelf passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor de verhouding tussen vrouwen en mannen in het bestuur, de rvc en de subtop en plannen te maken om de streefcijfers te realiseren. Zij moeten jaarlijks rapporteren aan de SER over de streefcijfers en de voortgang. De SER maakt de resultaten inzichtelijk via de dataverkenner.

Voor de rvc van beursgenoteerde bedrijven geldt een ingroeiquotum. Dat betekent dat de rvc van Nederlandse beursvennootschappen met een notering aan Euronext Amsterdam voor ten minste een derde uit mannen en voor ten minste een derde uit vrouwen moet bestaan. Een nieuwe benoeming die de samenstelling niet evenwichtiger maakt is nietig. De vacature blijft dan open. Voor grote beursvennootschappen is daarom het ingroeiquotum van toepassing voor de rvc en de streefcijferregeling voor het bestuur en de subtop.

De circa 100 beursgenoteerde bedrijven en ongeveer 5.800 grote vennootschappen gaan met deze wet meer werk maken van een evenwichtige verhouding van vrouwen en mannen in de top en subtop. De SER ondersteunt bedrijven daarbij.



SER Scorecard 2024

SER Scorecard 2024

- De SER brengt jaarlijks de SER *Monitor Genderbalans in het bedrijfsleven* uit. De SER Scorecard maakt hiervan onderdeel uit en biedt een samenvattend overzicht van de genderbalans in de top en subtop van het Nederlandse bedrijfsleven.

- De SER Scorecard 2024 is gebaseerd op de rapportages die bedrijven hebben ingediend via het SER Diversiteitsportaal over het boekjaar 2022. In totaal zijn de rapportages van 2.057 bedrijven geanalyseerd.

SER Dataverkenner

- Meer resultaten zijn te bekijken via de dataverkenner van het SER Diversiteitsportaal. De dataverkenner toont de ontwikkelingen per bedrijf, per sector en bedrijfsgrootte en voor Nederland als geheel.

SER rapportage 2024

- Een uitgebreidere rapportage verschijnt in het voorjaar 2024 en is te downloaden via www.diversiteitsportaal.nl

Doelgroep en respons

Doelgroep: Alle bedrijven die in 2022 moesten voldoen aan de Wet voor een evenwichtiger verhouding van vrouwen en mannen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen (artikelen 2:142b BW, 2:166 BW, 2:276 BW).

Populatiebestand: Uit de databank Orbis zijn eerst alle 'grote' Nederlandse nv's en bv's geselecteerd (peildatum december 2021). De selectie is aangevuld met Nederlandse vennootschappen met een beursnotering aan Euronext Amsterdam (peildatum 1 januari 2022) en met bedrijven die zich tussen 31 januari en 15 december 2023 zelf hebben aangemeld bij de SER. In totaal bestond het bruto populatiebestand uit 6.802 bedrijven.

Netto populatie: Van de 6.802 bedrijven hebben 1.069 bedrijven (15,7%) vóór 15 december 2023 laten weten dat zij niet (meer) onder de wet vallen. De netto populatie bestond daarmee uit 5.733 bedrijven.

Analysegroep: Voor de analyses in de SER Scorecard 2024 zijn alle bedrijven geselecteerd die (1) in 2022 aan de wet moesten voldoen én (2) die hun rapportage over het boekjaar 2022 uiterlijk 15 december 2023 bij de SER hadden ingediend. Vanwege de vergelijkbaarheid zijn vervolgens uitsluitend bedrijven geselecteerd met een boekjaar dat eindigde op 31 december 2022 (94% van alle rapportages die op dat moment waren ingediend). Publieke organisaties, stichtingen, coöperaties en vennootschappen die niet als 'groot' kwalificeerden, maar wel vrijwillig hebben gerapporteerd, zijn niet in de analyses voor deze Scorecard meegenomen. Rapportages met ontbrekende of ongeldige gegevens zijn eveneens uit de analyses verwijderd.

Respons: De uiteindelijke analysegroep bevatte rapportages van 2.057 vennootschappen (35,9% van de netto populatie).

De rapportage van bedrijven over boekjaar 2022

De SER Scorecard 2024 is gebaseerd op de rapportages die bedrijven hebben ingediend via het SER diversiteitsportaal over het boekjaar 2022.

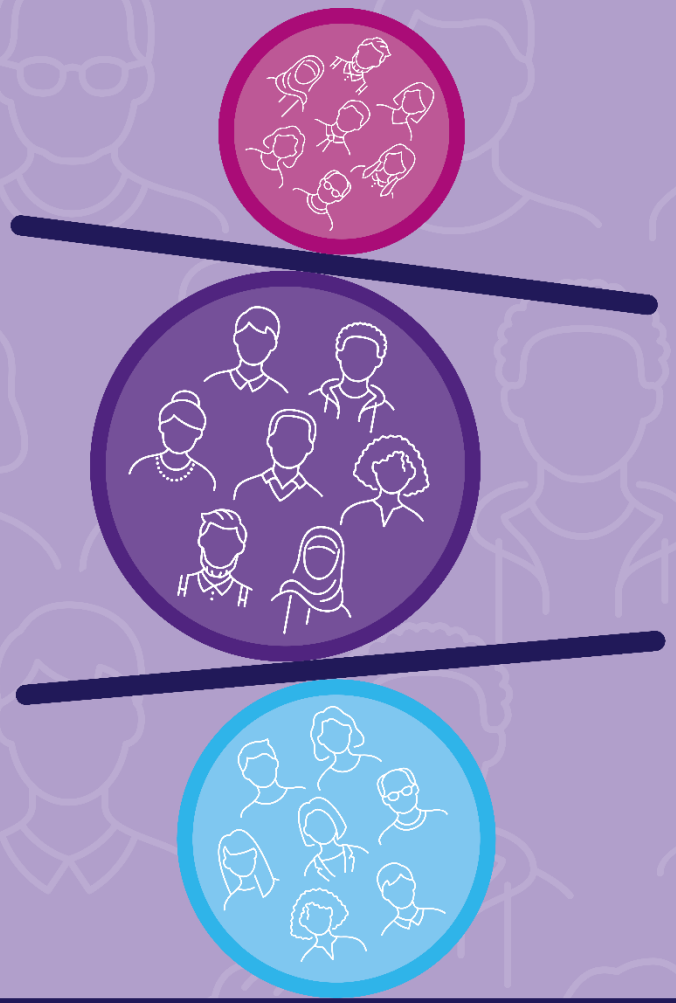
Rapportagejaar: Bedrijven rapporteerden over boekjaar 2022 (verplicht) en 2021 (vrijwillig).

Rapportageperiode: Conform de wet krijgen bedrijven na afloop van een boekjaar 10 maanden de tijd om hun rapportage in te dienen. Bedrijven met een boekjaar dat gelijk loopt aan een kalenderjaar, moesten vóór 1 november 2023 rapporteren. Om bedrijven dit eerste rapportagejaar iets meer tijd te geven, is de rapportageperiode verlengd tot 15 december 2023. Bedrijven met een gebroken boekjaar kregen ook 10 maanden de tijd; zij konden uitstel aanvragen bij de SER.

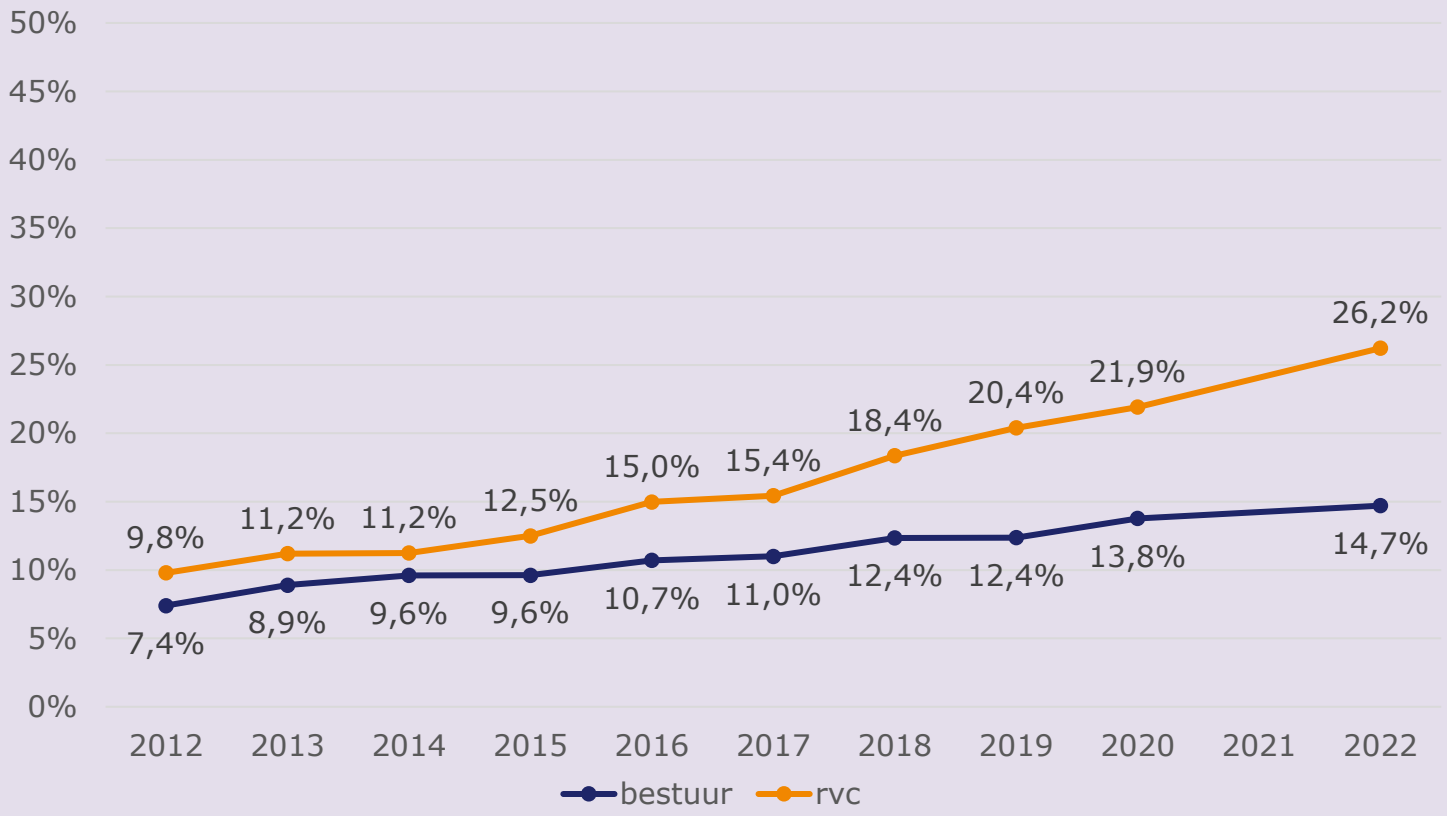
Rapportagemethode: Bedrijven vulden hun rapportages online in via het SER Diversiteitsportaal aan de hand van een vragenlijst met een vast format dat de SER samen met bedrijven specifiek voor dit doel heeft ontwikkeld. Voor bedrijven die tot een groep horen, kon het hoofd van de groep in plaats van de groepsvennootschap rapporteren en namens de groepsvennootschap aan de rapportageverplichtingen voldoen, al dan niet via een gezamenlijke rapportage.

Meer informatie over de data, het veldwerk en de analysemethode is opgenomen in de SER Rapportage 2024 en verschijnt in het voorjaar 2024. Deze is te downloaden via www.diversiteitsportaal.nl

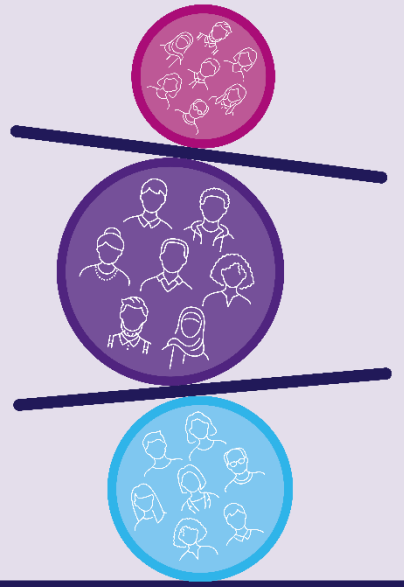
2. Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven



Percentage vrouwen in de top 2012-2022



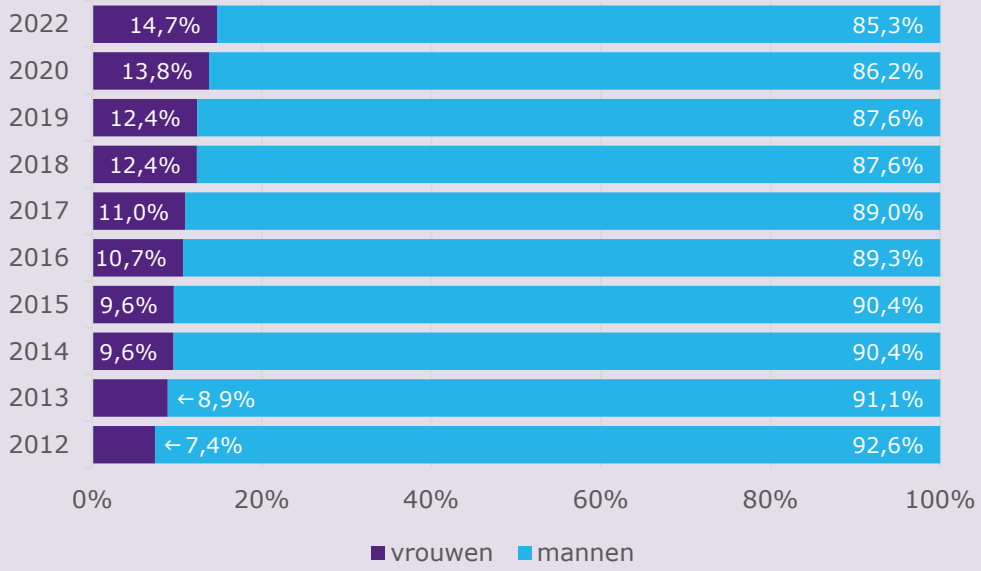
- Het percentage vrouwen in het bestuur nam tussen 2020 en 2022 toe van gemiddeld 13,8% naar 14,7%.
- In de rvc was de stijging groter: van gemiddeld 21,9% vrouwen in 2020 naar 26,2% eind 2022.

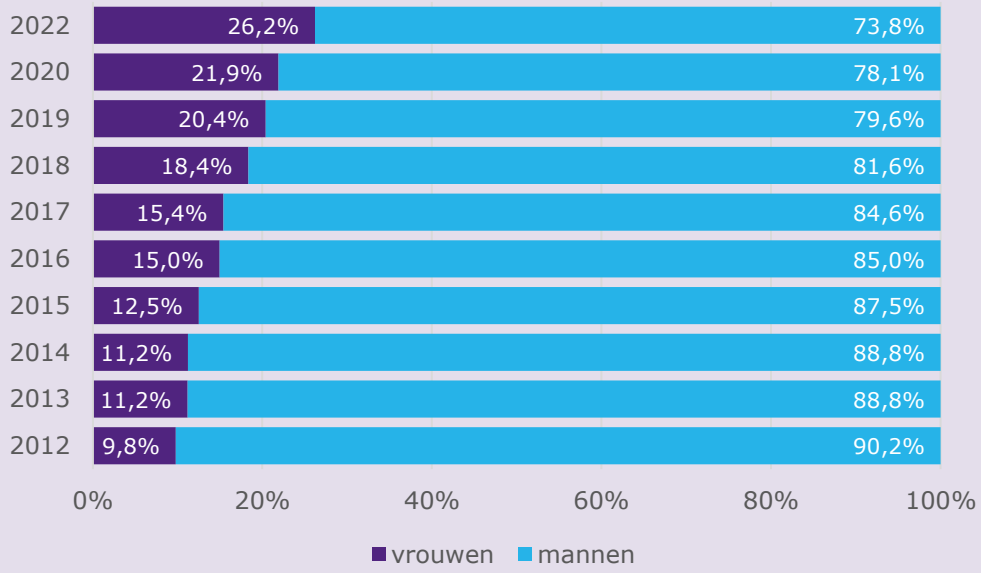


Gemiddeld percentage vrouwen in het bestuur en de rvc, 2012-2022 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

Genderbalans in de top 2012-2022



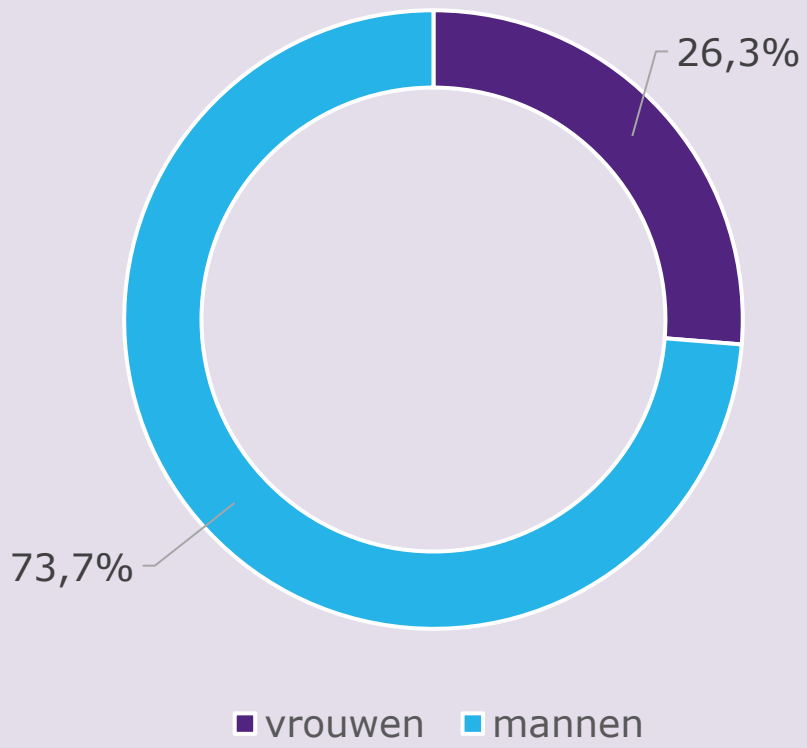


- De vrouw-manverhouding in het bestuur was eind 2022 gemiddeld 1:5,8. Voor iedere vrouwelijke bestuurder waren er dus bijna 6 mannelijke bestuurders.
- In de rvc was de vrouw-manverhouding eind 2022 gemiddeld 1:2,8. Voor iedere vrouwelijke commissaris waren er dus bijna 3 mannelijke commissarissen.

Gemiddeld percentage vrouwen en mannen in het bestuur en de rvc, 2012-2022 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

Genderbalans in de subtop, 2022

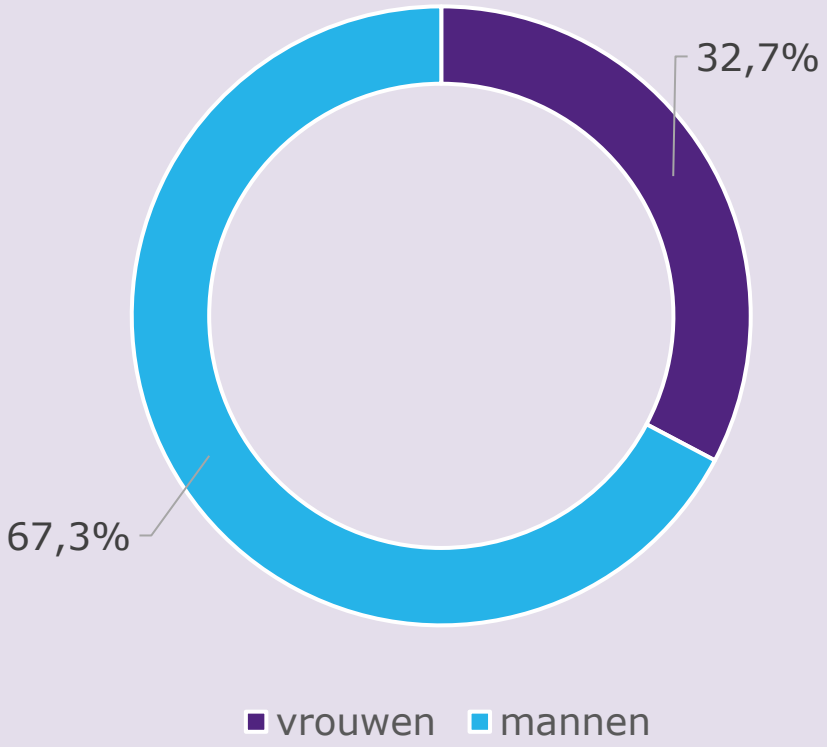


- De subtop bestond eind 2022 voor gemiddeld 26,3% uit vrouwen. De subtop vormt een belangrijk reservoir om vrouwen uit te selecteren voor het bestuur. Voor een goede doorstroom naar het bestuur is het belangrijk dat de groei van het percentage vrouwen in de subtop gelijke tred houdt met de groei van het percentage vrouwen in het bestuur.

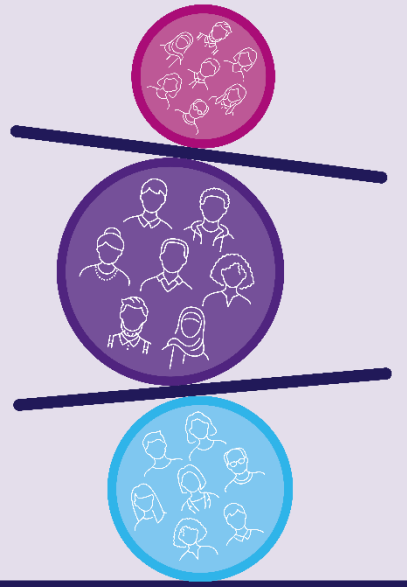
Gemiddeld percentage vrouwen en mannen in de subtop, boekjaar 2022 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

Genderbalans in de organisatie, 2022



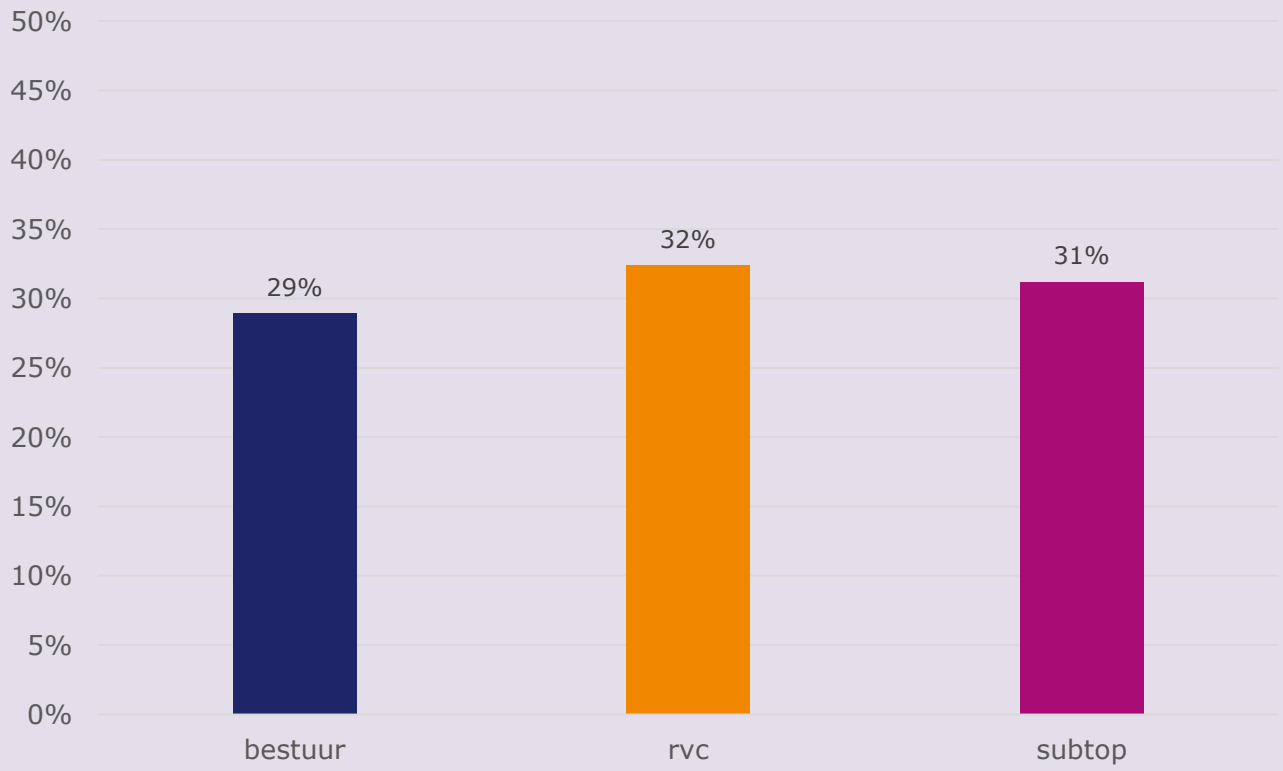
- Het personeelsbestand van grote bedrijven bestond eind 2022 gemiddeld voor bijna een derde (32,7%) uit vrouwen.



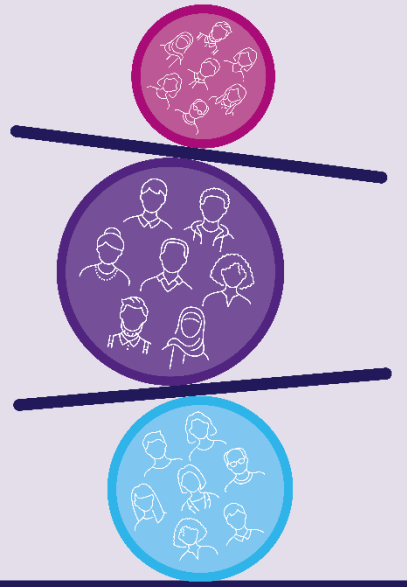
Gemiddeld percentage vrouwen en mannen in de organisatie, boekjaar 2022 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

Streefcijfers voor de top en subtop, 2022



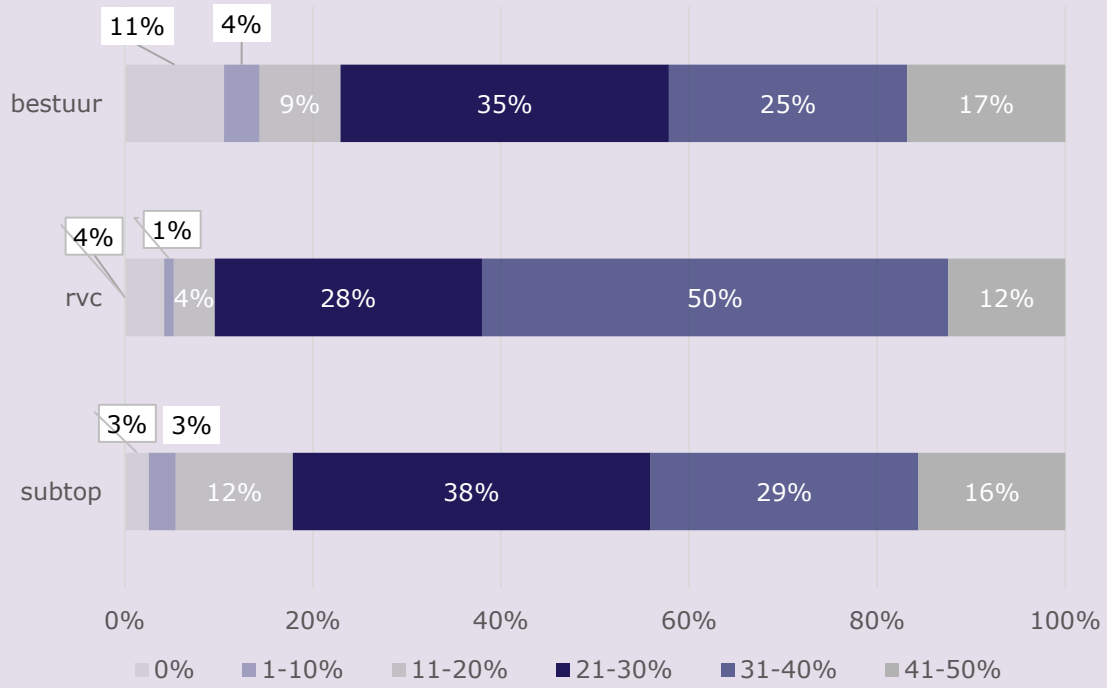
- De streefcijfers (m/v) die bedrijven hebben geformuleerd voor het bestuur, de rvc en de subtop liggen gemiddeld rond 30%.
- Eind 2022 was het streefcijfer voor het bestuur gemiddeld 29%, voor de rvc 32%, voor de subtop 31%.



Gemiddeld streefcijfer (m/v) voor het bestuur, de rvc en de subtop, boekjaar 2022

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

Percentage bedrijven met hoge en lage streefcijfers

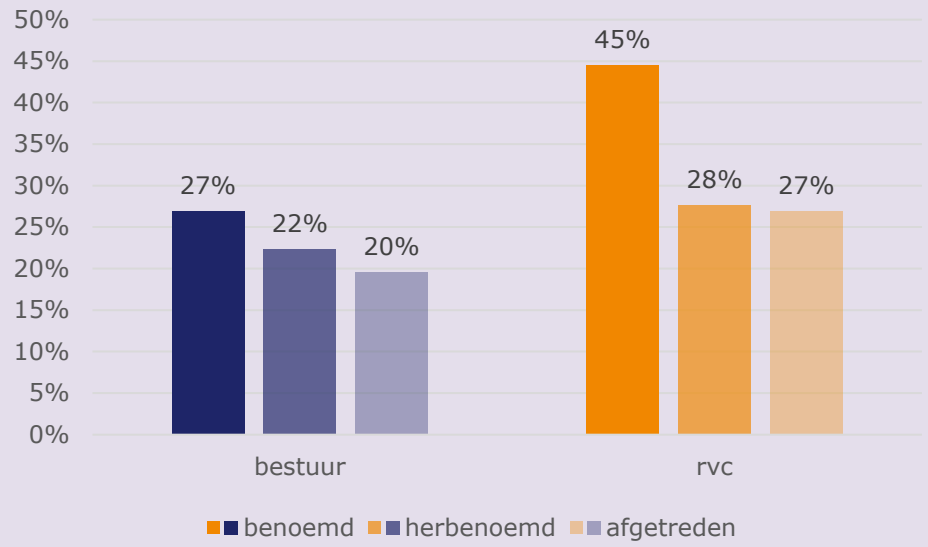


- Maar er zijn grote verschillen tussen bedrijven:
- 62% van de bedrijven heeft voor de rvc een streefcijfer opgesteld van meer dan 30%. Voor het bestuur heeft 42% dat gedaan, voor de subtop 45%.
- Een op de tien bedrijven (11%) heeft voor het bestuur een streefcijfer van 0% opgesteld. Voor de subtop en rvc was dat minder, namelijk respectievelijk 3% en 4%. Voor een deel gaat het hier om bedrijven die volgens de wet geen streefcijfer hoeven op te stellen, bijvoorbeeld omdat het bestuur uit één persoon bestaat.

Percentage bedrijven met hoge en lage streefcijfers (m/v) voor het bestuur, de rvc en de subtop, boekjaar 2022

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

Percentage vrouwen bij benoemingen in de top, 2022

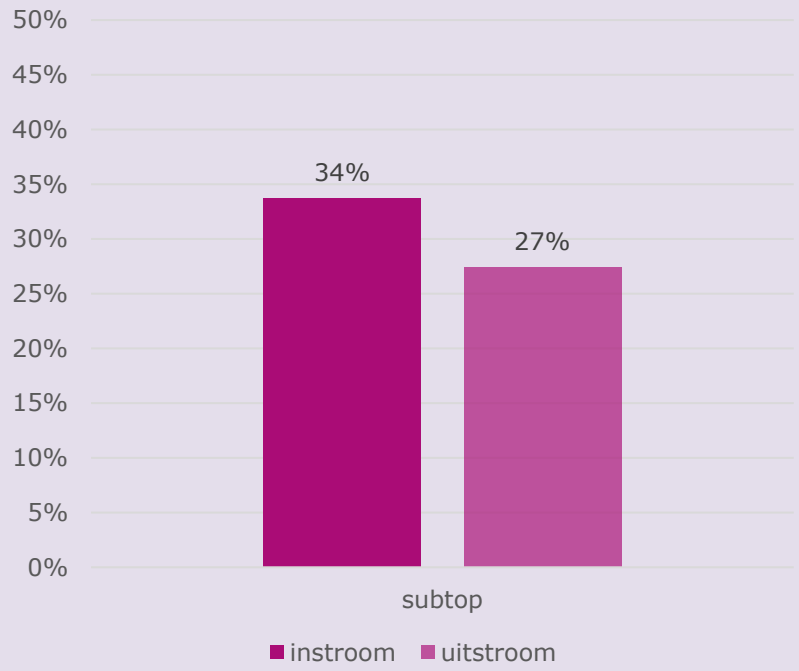


- Van alle nieuw benoemde commissarissen in 2022 was 45% een vrouw. Dat is een stuk hoger dan in voorgaande jaren: in 2019 was 38% van de nieuw benoemde commissarissen een vrouw, in 2018 29%. Het is ook hoger dan het percentage vrouwen dat aftrad (27%).
- Van alle nieuw benoemde bestuurders in 2022 was ruim een kwart (27%) vrouw. Ook dat is iets hoger dan in 2019 (26%) en 2018 (22%), al is het verschil minder groot dan bij de rvc. Het is ook minder hoog dan het streefcijfer dat bedrijven gemiddeld hebben opgesteld voor het bestuur (29%).

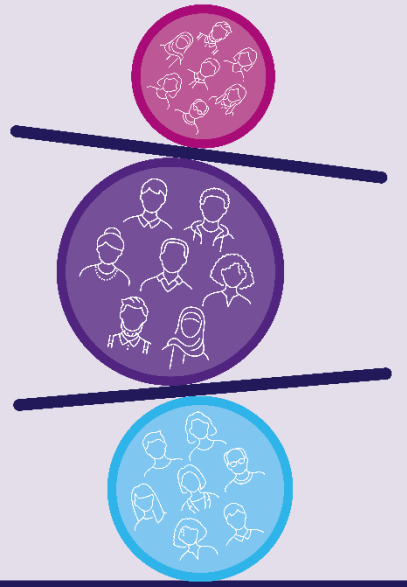
Percentage vrouwen bij benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in het bestuur en de rvc in het boekjaar 2022

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

Percentage vrouwen bij in- en uitstroom subtop, 2022



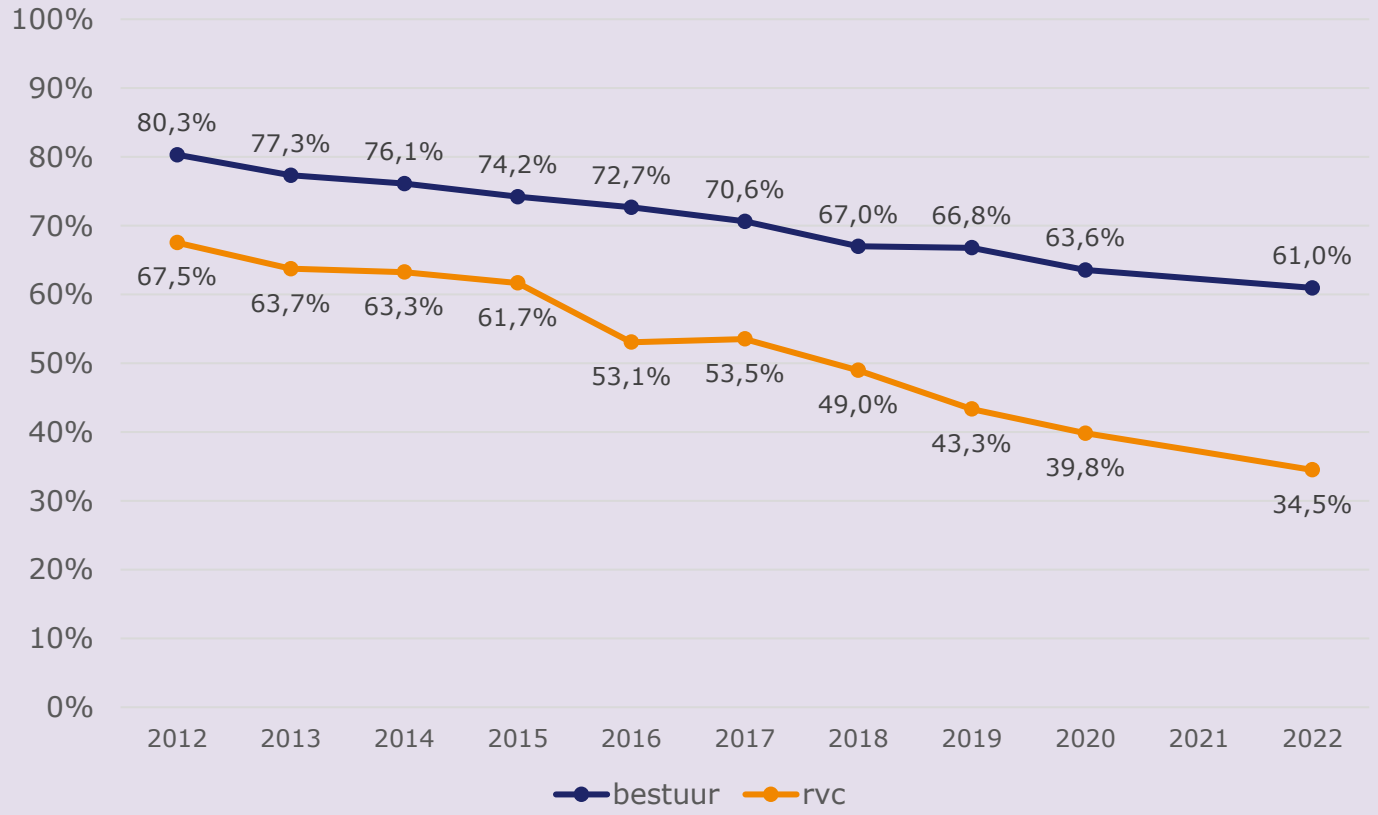
- Van alle werknemers die in 2022 werden aangesteld in de subtop was ruim een derde (34%) vrouw. Van alle werknemers die de subtop dat jaar hebben verlaten, was 27% vrouw.
- Werknemers die de subtop verlieten, kunnen zijn doorgestroomd naar een andere, hogere functie binnen het bedrijf of kunnen het bedrijf hebben verlaten.



Percentage vrouwen bij instroom in de subtop en bij uitstroom uit de subtop in het boekjaar 2022

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

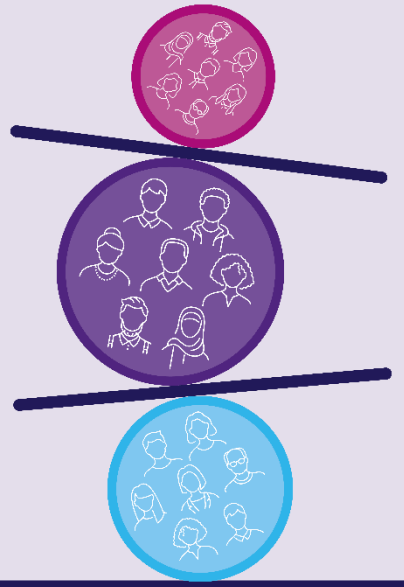
Bedrijven zonder vrouwen in het bestuur en de rvc, 2022



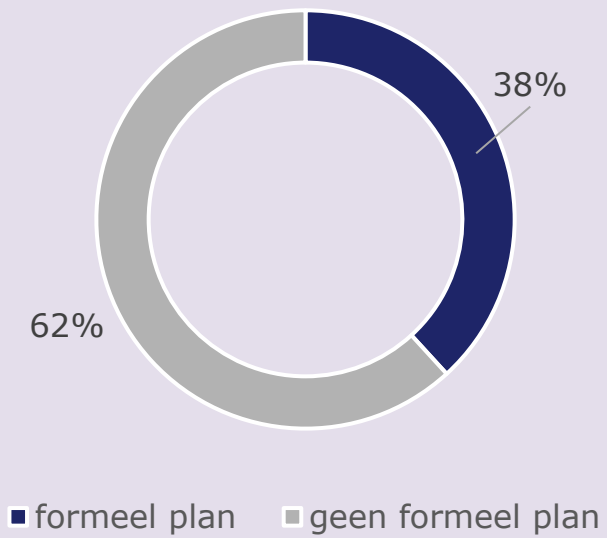
Percentage bedrijven zonder vrouwen in het bestuur en de rvc, 2012-2022 (peildatum 31 december)

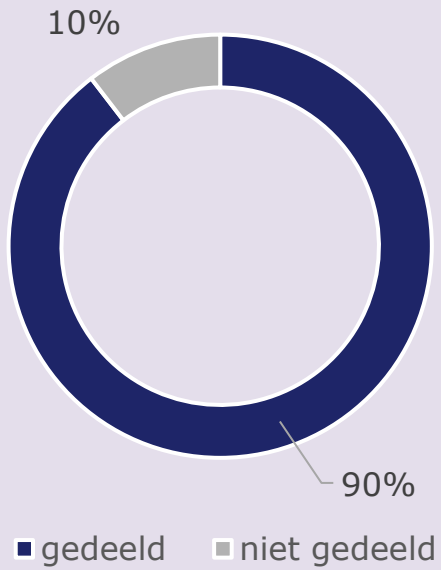
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

- Eind 2022 had 61,0% van de besturen en 34,5% van de rvc's nog geen enkele vrouw. Dat is wel minder dan in de jaren daarvoor.



Plan van aanpak, 2022



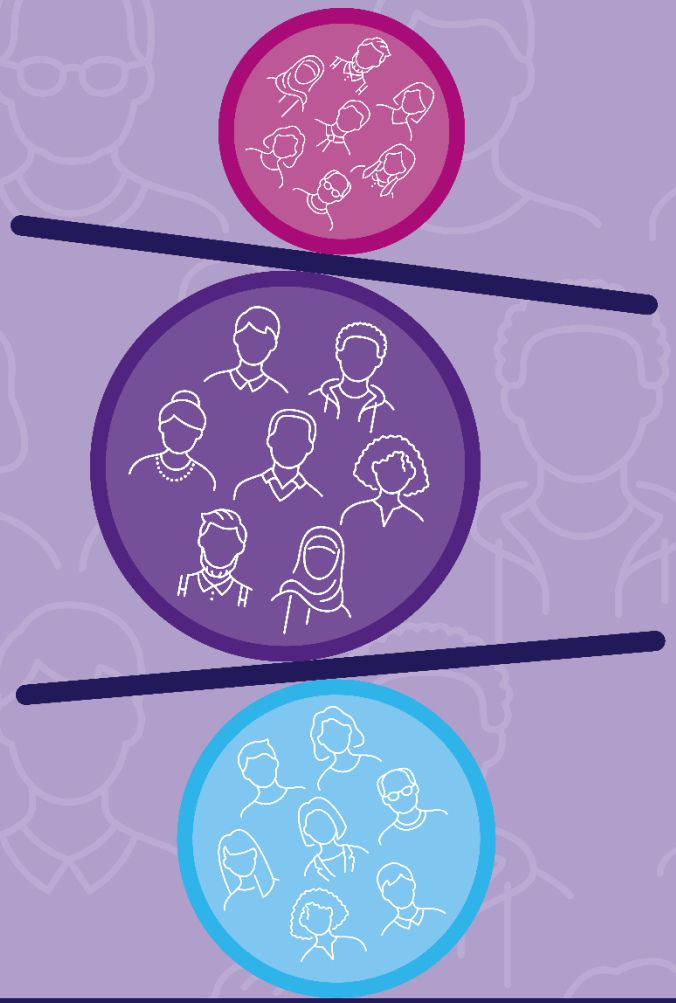


- Volgens de wet stellen bedrijven een plan op waarin staat hoe zij hun streefcijfers gaan realiseren.
- Eind 2022 beschikte bijna 4 op de 10 bedrijven (38%) over een formeel plan van aanpak, dat goedgekeurd was door het bestuur.
- 62% had (nog) geen formeel plan. Een grote groep hiervan gaf desgevraagd aan dat zij wel aan de slag waren met het plan, maar dat het plan nog niet formeel vastgesteld of goedgekeurd was.
- Van de bedrijven met een formeel plan had de overgrote meerderheid (90%) dit plan gedeeld met de organisatie en / of belanghebbenden, zoals de ondernemingsraad, toezichthouders en/of aandeelhouders.

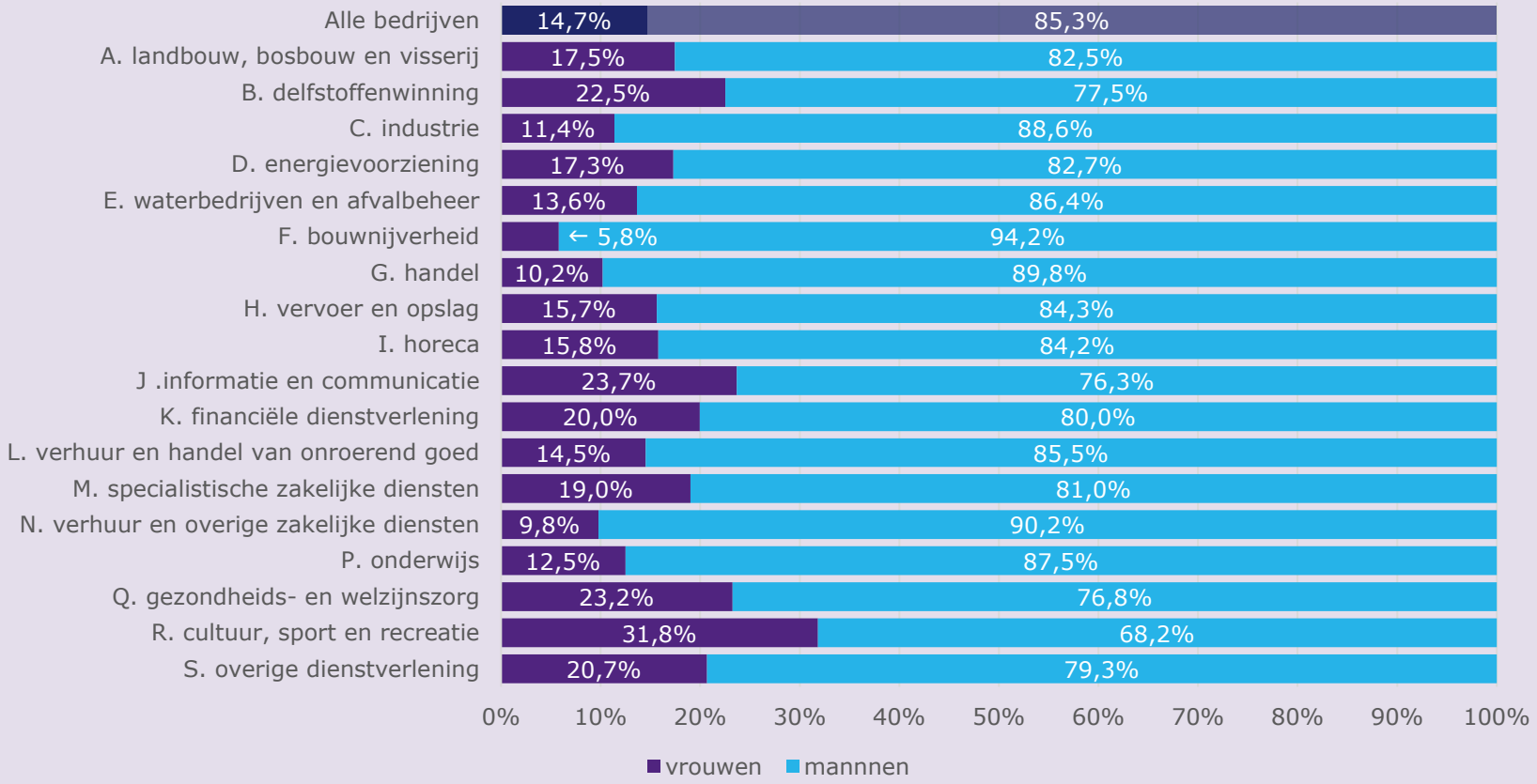
Percentage bedrijven met een plan van aanpak, boekjaar 2022 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

3. Verschillen tussen sectoren



Genderbalans in het bestuur naar sector, 2022

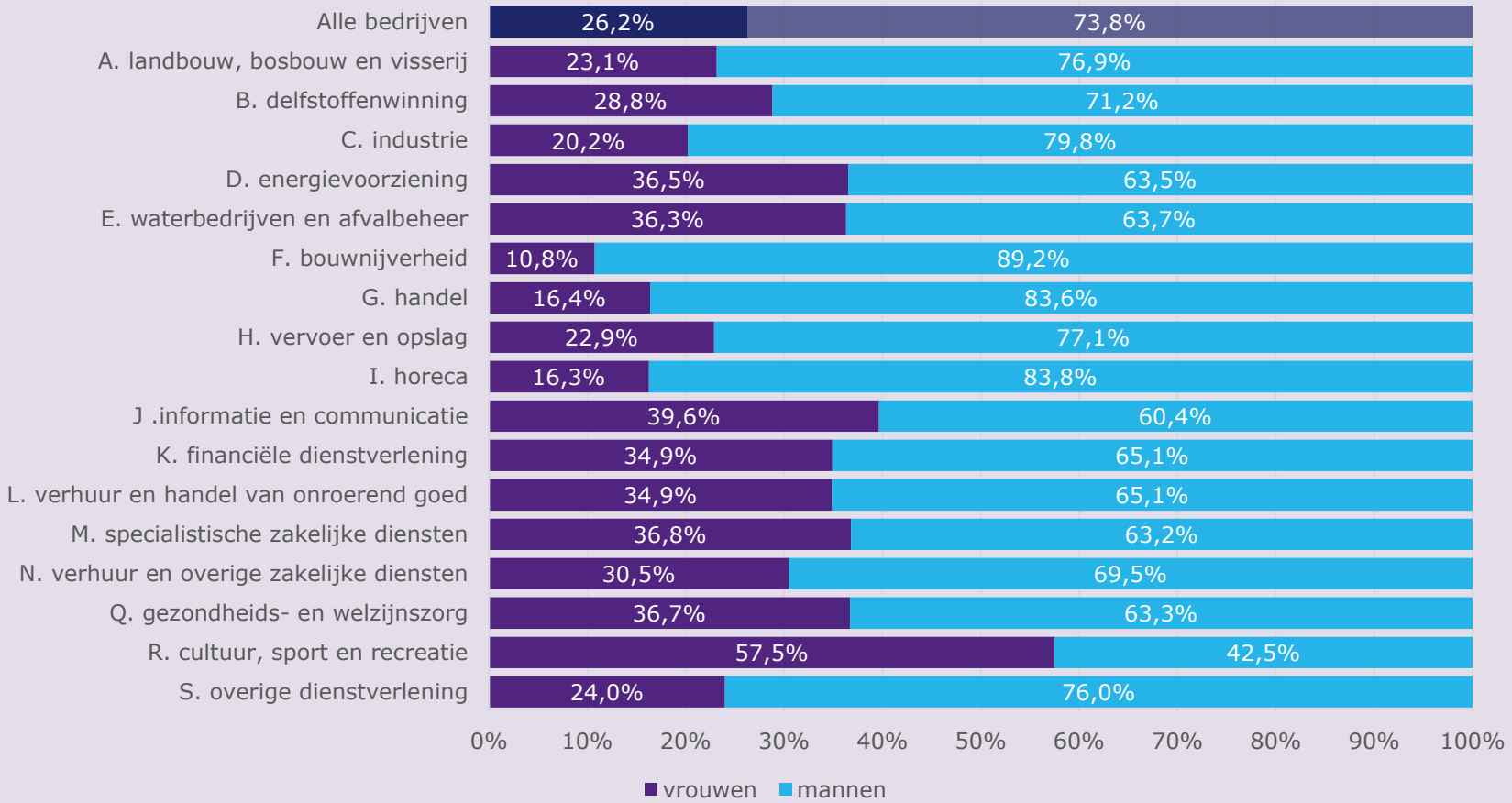


- De genderbalans in het bestuur verschilt per sector. Het percentage vrouwen varieert van gemiddeld 5,8% in de bouwnijverheid tot 31,8% in de sector cultuur, sport en recreatie.
- Opgemerkt moet worden dat in sommige sectoren relatief weinig grote vennootschappen zijn, waardoor het percentage vrouwen bij één vennootschap al een groot verschil kan maken voor het sectorgemiddelde.
- De gegevens voor de sector onderwijs (n=2) zijn gebaseerd op minder dan 10 besturen en moeten daarom met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Percentage vrouwen en mannen in het bestuur, naar sector, boekjaar 2022 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

Genderbalans in de rvc naar sector, 2022

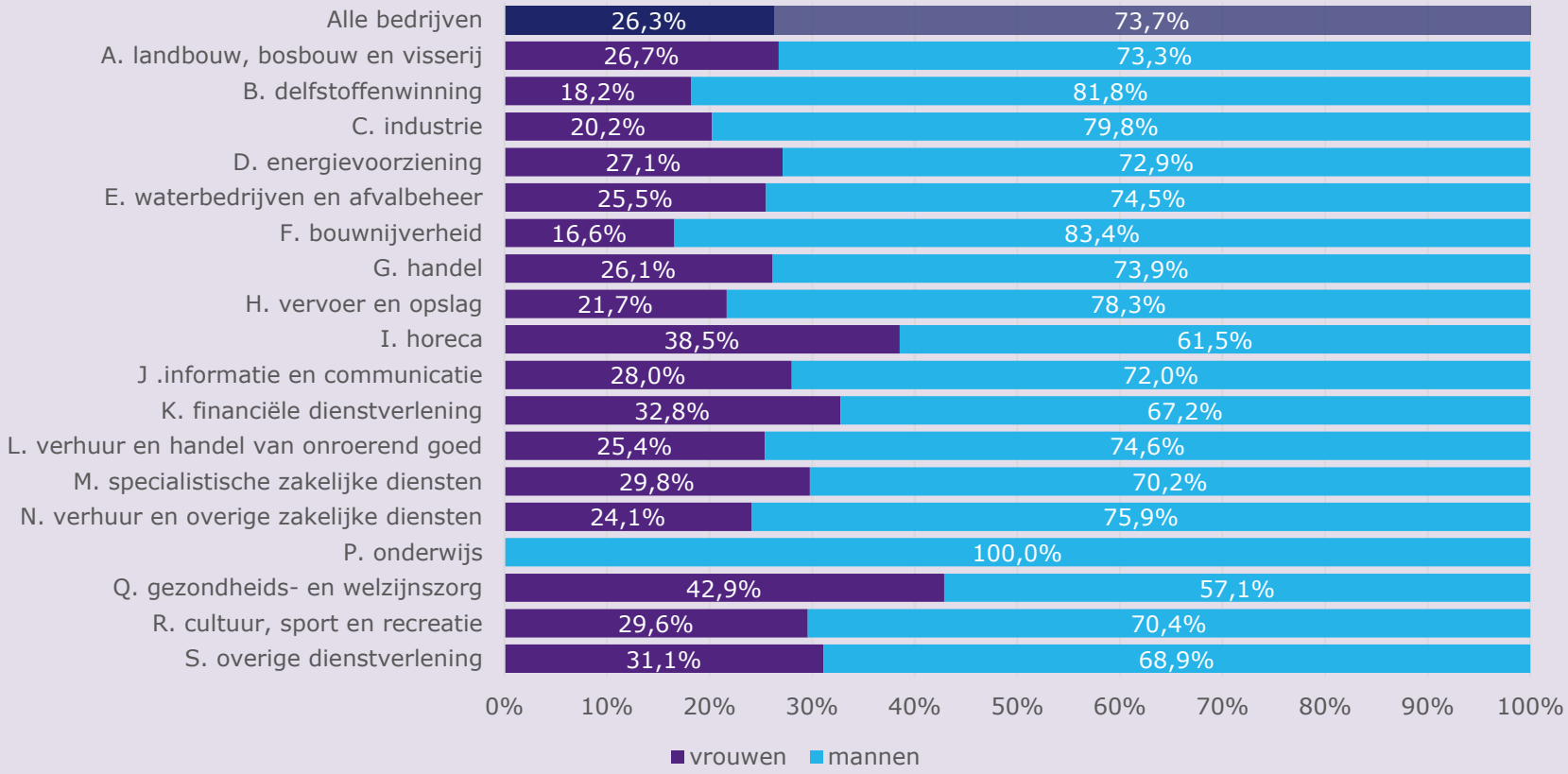


Percentage vrouwen en mannen in de rvc, naar sector, boekjaar 2022 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

- Het percentage vrouwen in de rvc varieerde eind 2022 van gemiddeld 10,8% in de sector bouwnijverheid tot 39,6% in de sector informatie en communicatie en 57,5% in de sector cultuur, sport en recreatie.
- De gegevens voor de sectoren landbouw, bosbouw en visserij (n=3), winning van delfstoffen (n=7), horeca (n=6), verhuur en overige zakelijke diensten (n=8) cultuur sport en recreatie (n=8) zijn gebaseerd op minder dan 10 rvc's en moeten daarom met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Genderbalans in de subtop naar sector, 2022

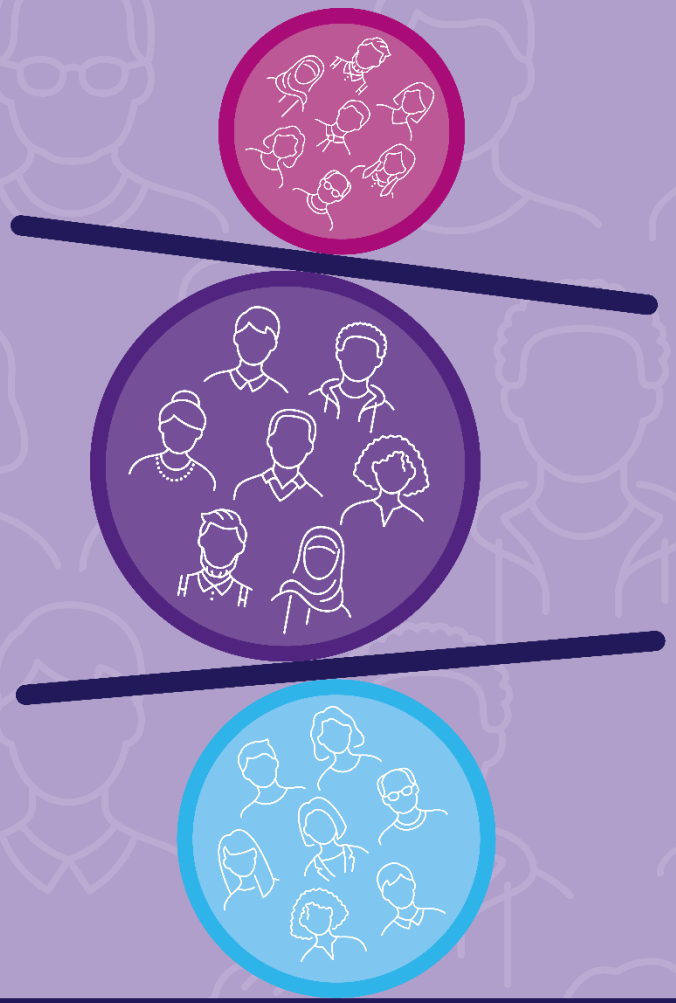


- Het percentage vrouwen in de subtop varieerde eind 2022 van 16,6% in de sector bouwnijverheid tot 42,9% in de gezondheids- en welzijnszorg.
- De sector onderwijs had geen vrouwen in de subtop, maar deze gegevens zijn gebaseerd op de subtop van 1 bedrijf en moet daarom met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Dat geldt ook voor de gegevens van de sectoren delfstoffenwinning (n=8) en cultuur sport en recreatie (n=6).

Percentage vrouwen en mannen in de subtop, naar sector, boekjaar 2022 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022

Bijlagen



Bijlage 1 - **De wet in het kort**

De Wet ‘Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en de rvc’ is op 1 januari 2022 in werking getreden. De wet bevat twee belangrijke maatregelen om diversiteit in de top van bedrijven te bevorderen: een ingroeiquotum en een streefcijferregeling.

1. Beursgenoteerde vennootschappen (bv’s en nv’s): **ingroeiquotum voor de rvc**. Benoemingen die niet bijdragen aan een evenwichtige samenstelling van de rvc (ten minste een derde mannen en ten minste een derde vrouwen) zijn nietig. De vacature blijft dan open (artikel 142b BW).

2. ‘Grote’ vennootschappen: zelf formuleren van **passende en ambitieuze streefcijfers** voor het bestuur, de rvc en de subtop, opstellen plan van aanpak, jaarlijkse rapportage aan de SER. De SER maakt de streefcijfers, plannen en voortgang van elk bedrijf zichtbaar voor het publiek via een openbare website (artikelen 2:166 BW en 2:276 BW). In het besluit inhoud bestuursverslag is een verplichting opgenomen om deze informatie ook op te nemen in het bestuursverslag.

Grote beursvennootschappen stellen uitsluitend streefcijfers op voor het bestuur en de subtop vanwege het ingroeiquotum voor de rvc.

Vijf jaar na de inwerkingtreding wordt de wet geëvalueerd. Acht jaar na de inwerkingtreding vervalt de wet.

.

Bijlage 2 - **Toelichting begrippen**

Genderdiversiteit: Bedrijven kunnen rekening houden met personen die zich niet in thuis voelen binnen het klassieke man-vrouwhokje. Gelet op de privacy, kan het onwenselijk zijn als dit soort gegevens te herleiden zijn tot bepaalde personen. Daarom konden bedrijven personen uit deze categorie meetellen bij het ondervertegenwoordigde geslacht.

Grote vennootschap: Een vennootschap is volgens het jaarrekeningrecht ‘groot’ als de jaarrekening op twee opeenvolgende balansdata, zonder onderbreking nadien op twee opeenvolgende balansdata, voldoet aan ten minste twee van de volgende 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.

Streefcijfer: De wet verplicht grote vennootschappen zelf passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor de het bestuur, de rvc en de subtop. Een streefcijfer is een minimumpercentage dat geldt voor vrouwen én mannen. Een streefcijfer van 40% m/v voor het bestuur betekent dus dat het bestuur voor ten minste 40% uit vrouwen en voor ten minste 40% uit mannen moet bestaan.

- 'Passend’ wil zeggen dat het streefcijfer afhangt van de omvang van het bestuur, de rvc of de subtop én van de huidige man-vrouwverhouding.
- 'Ambitieus' betekent dat het streefcijfer is gericht op een evenwichtiger samenstelling dan in de bestaande situatie. Het streefcijfer mag dus niet 0% zijn.

Bijlage 2 - **Toelichting begrippen**

Subtop: Grote vennootschappen stellen streefcijfers op voor werknemers in leidinggevende posities, de zogenoemde subtop. Zij mogen zelf bepalen wat zij onder de subtop verstaan en voor welke subtop zij streefcijfers vaststellen. Groepen die gezamenlijk rapporteren definiëren de subtop op het niveau van de groep.

Formeel plan van aanpak: Onder een formeel plan van aanpak wordt een zichzelf staand beleid verstaan of beleid dat is opgenomen in een ander beleidsplan. Het beleid moet zijn beschreven en goedgekeurd door het bestuur.

Aftreden: Bestuurders of commissarissen die het bestuur of de rvc gedurende het boekjaar hebben verlaten, bijvoorbeeld omdat de zittingstermijn is verstreken of omdat zij – al dan niet vrijwillig – tussentijds zijn opgestapt.

Instroom en uitstroom subtop:

- **Instroom:** Het aantal werknemers (headcount) dat gedurende het afgelopen boekjaar is aangesteld in een functie in de subtop. Het gaat zowel om personen van buiten de organisatie als om werknemers uit de eigen organisatie die werden aangesteld in een functie in de subtop en die voorheen geen functie in de subtop hadden.
- **Uitstroom:** het aantal werknemers (headcount) dat gedurende het afgelopen jaar de subtop heeft verlaten. Het gaat zowel om werknemers die binnen de organisatie doorstroomden naar een functie die niet tot de subtop wordt gerekend als om werknemers die de organisatie hebben verlaten.

Bijlage 2 - **Toelichting begrippen**

Aftreden (bestuur en rvc): Bestuurders of commissarissen die het bestuur of de rvc gedurende het boekjaar hebben verlaten, bijvoorbeeld omdat de zittingstermijn is verstreken of omdat zij – al dan niet vrijwillig – tussentijds zijn opgestapt.

Instroom en uitstroom (subtop):

- **Instroom:** Het aantal werknemers (headcount) dat gedurende het afgelopen boekjaar is aangesteld in een functie in de subtop. Het gaat om (a) personen van buiten de organisatie die werden aangesteld in een functie in de subtop en (b) werknemers uit de eigen organisatie die werden aangesteld in een functie in de subtop en die voorheen geen functie in de subtop hadden.
- **Uitstroom:** Het aantal werknemers (headcount) dat gedurende het afgelopen jaar de subtop heeft verlaten. Het gaat om (a) werknemers die uitstroomden naar een functie in de organisatie die niet tot de subtop wordt gerekend en (b) werknemers die de organisatie hebben verlaten.

De overgang van een functie in de subtop naar een andere functie binnen de subtop wordt niet als instroom of uitstroom geteld. Aanstellingen via uitzendbureaus, payrolling vallen hier niet onder. Ook nulurencontracten worden niet meegeteld.

Bijlage 3 - **Samenstelling Raad van Advies**

Samenstelling RvA SER Diversiteitsportaal en Topvrouwen

Marguerite Soeteman-Reijnen
Voorzitter RvA SER Diversiteitsportaal en Topvrouwen, RvA-lid bij Supervisory Board Siemens Nederland, jury-voorzitter Sustainable Finance Top 50, Lid Swiss Diversity Board, bestuursvoorzitter Kelp Blue, vice-voorzitter Raad van Toezicht NautaDutilh, RvA Stichting Koninklijke Defensiemusea, vertegenwoordiger Nederland G20 EMPOWER

Zakaria Boufangacha
Bestuurslid voor FNV en Stichting van de Arbeid, Raadslid SER

Halleh Ghorashi
Kroonlid SER, Bestuurslid Oranjefonds, Hoogleraar Diversiteit en Integratie VU Amsterdam

Mariëtte Hamer
Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld

Joop Schippers
Hoogleraar Arbeidseconomie Universiteit Utrecht, Voorzitter Stichting Meander Huis, RvA-lid Tijdschrift LOVER, Lid Monitorcommissie Stichting Talent naar de Top

Bijlage 3 - **Samenstelling Raad van Advies**

Nebahat Albayrak
Oud-staatssecretaris, EVP Sustainability and Corporate Relations Fortum, vice-voorzitter bestuur Fonds 21, commissaris NKT

Eelco Hoekstra
Directeur Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen, bestuurslid SHV, RvA-lid Stichting Erasmus Trustfonds, adviesraad ABN AMRO

Petri Hofsté
Commissaris bij o.a. Rabobank, Fugro, Kas Bank N.V., Vereniging Hendrick de Keyser, Achmea

Kees Tielenius Kruythoff
Senior Adviseur Bain Capital, bestuursvoorzitter Nicoya, bestuursvoorzitter Mr. Green Trading Africa Kenya Ltd., bestuurslid RCL Foods

Janine Vos
CHRO en bestuurslid Rabobank, lid Raad van Toezicht Olympia, commissaris KLM

Colofon

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405 Den Haag
2509 LK Den Haag
T 070 3499 525
communicatie@ser.nl

© 2024 Sociaal-Economische Raad
Ivy Koopmans (programmaleider), Babette Pouwels (projectleider)
SER secretariaat/Helpdesk diversiteitsportaal: Rosa Soeterbroek, Armine Stepanyan, Sabrina Krukkeland

In deze Scorecard worden de belangrijkste resultaten van de jaarlijkse rapportage over de streefcijfers en de genderbalans in de top en subtop van het bedrijfsleven beknopt weergegeven. Meer resultaten zijn te bekijken op de dataverkenner. Een uitgebreider rapport en het veldwerkverslag zijn binnenkort te downloaden via de website van de SER.