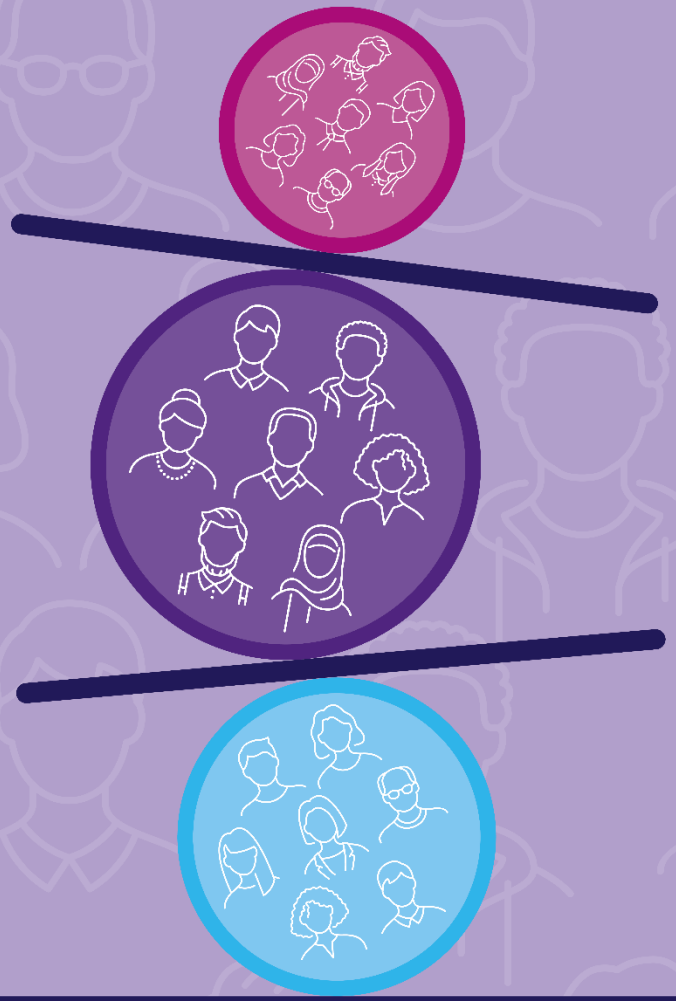
SER Scorecard 2025
Monitor genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven



© SER

Inhoud

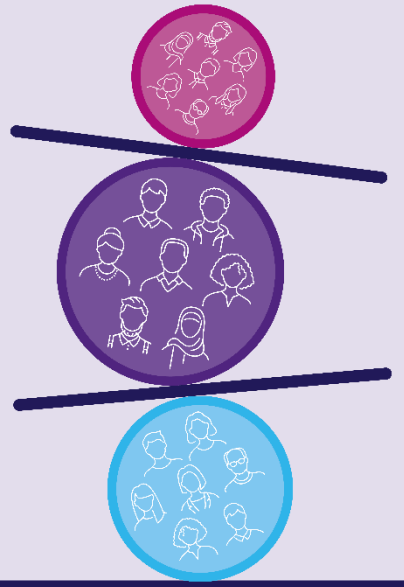
Voorwoord

1. Achtergrond
- Aanleiding
- SER Scorecard 2025
- Doelgroep en respons

2. Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven
- Percentage vrouwen in de top 2012-2023
- Genderbalans in de top 2012-2023
- Genderbalans in de subtop en organisatie 2013-2023
- Streefcijfers voor de top en subtop 2022-2023
- Percentage bedrijven met hoge en lage streefcijfers 2023
- Percentage vrouwen bij benoemingen in de top 2022-2023
- Percentage vrouwen bij in- en uitstroom subtop 2022-2023
- Bedrijven zonder vrouwen in de top 2012-2023
- Plan van aanpak 2022-2023

3. Verschillen tussen sectoren
- Genderbalans in het bestuur naar sector 2023
- Genderbalans in de rvc naar sector 2023
- Genderbalans in de subtop naar sector 2023

Bijlagen
- 1 - De wet in het kort
- 2 - Toelichting begrippen
- 3 - Respons rapportage boekjaar 2023
- 4 - Samenstelling Raad van Advies



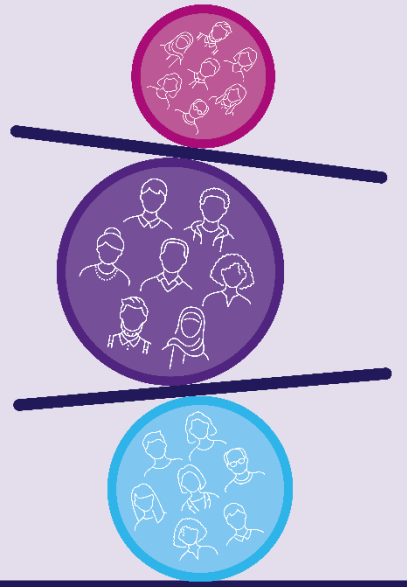
Voorwoord

Ruim 4.000 Nederlandse bedrijven hebben in het afgelopen jaar gerapporteerd over de man-vrouwverhouding in de (sub)top van hun bedrijf. Dat is een verdubbeling ten opzichte van het voorgaande jaar. Een grote winst. Het is zeer waardevol en bijzonder dat zoveel bedrijven in Nederland hun commitment tonen en openheid hebben gegeven over de man-vrouwverhouding, streefcijfers en plannen van aanpak in hun bedrijf.

Het doel om de genderbalans te verbeteren kent inmiddels een jarenlange inzet en het vergt blijvende aandacht. Internationale ontwikkelingen lijken de klok soms terug te zetten. Grote bedrijven zoals fastfoodketen McDonalds, adviesbureau Accenture, techconcerns Meta en Amazon en autoproducent Ford hebben hun diversiteitsbeleid teruggedraaid. Wij zetten ons in vanuit de al jaren bestaande overtuiging dat diversiteit aan de top meerwaarde heeft. We blijven daar krachtig op inzetten.

Iedereen heeft het recht om zich te ontwikkelen en we hebben alle talenten nodig. De arbeidsmarktkrapte waar we ons mee geconfronteerd zien, maakt het urgent dat de kwaliteiten van eenieder worden benut. Om de grote maatschappelijke opgaven waar we voor staan in Nederland en Europa 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.

We weten alleen ook dat het realiseren van die diversiteit en het verbeteren van het evenwicht in de top en subtop niet vanzelf gaat. Er zijn veel obstakels en het gaat maar langzaam beter met de benoemingen van vrouwen in raden van commissarissen en besturen. Ook de voorliggende *SER Scorecard 2025*, waarvan de cijfers zijn gebaseerd op de rapportages die de ‘grote’ vennootschappen over boekjaar 2023 hebben ingediend, laat dat zien. In de periode 2022-2023 vond een kleine stijging van het aandeel vrouwen in het bestuur plaats, terwijl in de rvc dit aandeel licht daalde. Dit lijkt op een trendbreuk, maar de cijfers moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. De diversiteit binnen de groep bedrijven die onder de wet vallen is namelijk groot en dit jaar hebben aanzienlijk meer bedrijven gerapporteerd. Sommige van die bedrijven zijn al een eind op weg, maar andere bedrijven beginnen nog maar net met het bevorderen van de diversiteit en het realiseren van een inclusieve cultuur.

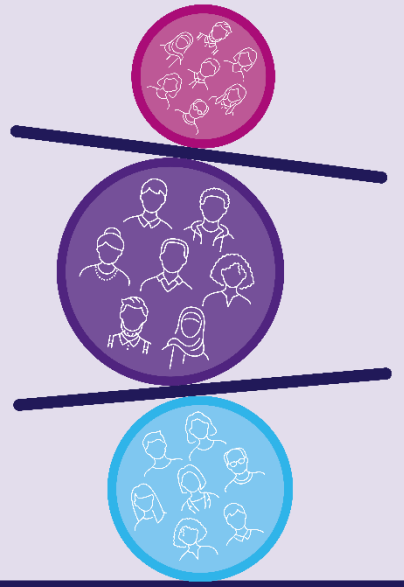


Voorwoord

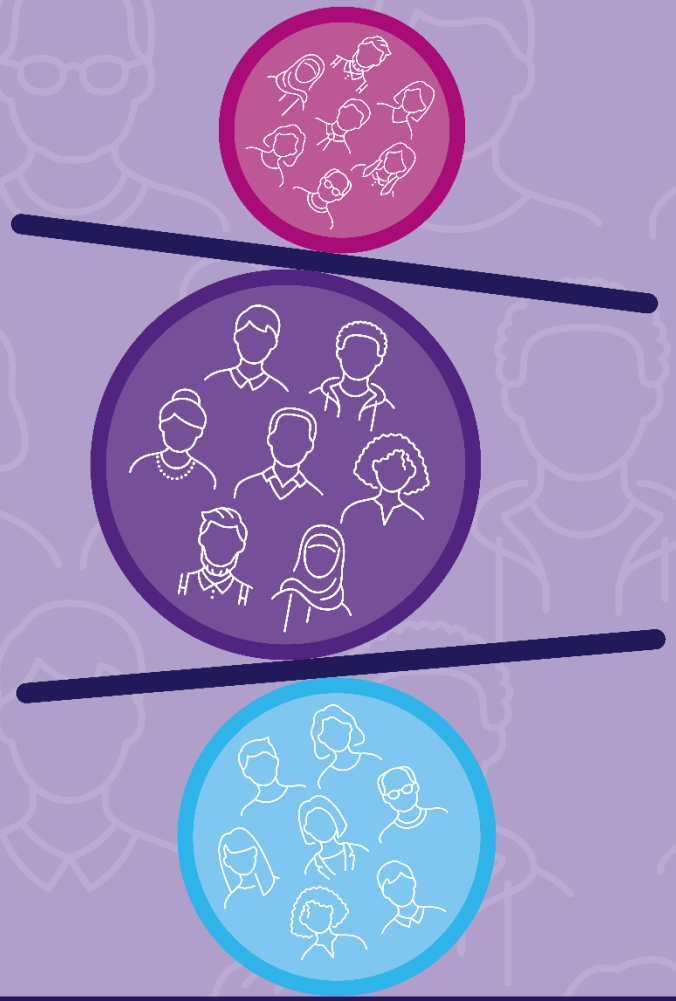
Om een versnelling te kunnen realiseren, zullen bedrijven nu gezamenlijk verder aan de slag moeten. De SER Dataverkenner kan daarbij behulpzaam zijn. De transparantie biedt een 'spiegel': het biedt bedrijven de mogelijkheid om van elkaar te leren, elkaar te inspireren en ervaringen uit te wisselen. Vooral de plannen van aanpak die per bedrijf op de Dataverkenner zijn in te zien, bieden een schat aan informatie. Deze bibliotheek aan maatregelen zal in het komende jaar nog beter toegankelijk en inzichtelijk worden gemaakt, zodat bedrijven echt een kijkje in de keuken kunnen nemen bij de ander. Daarnaast blijft de SER ondersteuning bieden, door praktische informatie te delen via onze helpdesk, door dialoogsessies te organiseren en door het vrouwelijk toptalent zichtbaar te maken via onze SER Topvrouwen Database.

Kim Putters
Voorzitter SER

Marguerite Soeteman-Reijnen
Voorzitter RvA SER Diversiteitsportaal en Topvrouwen



1. Achtergrond



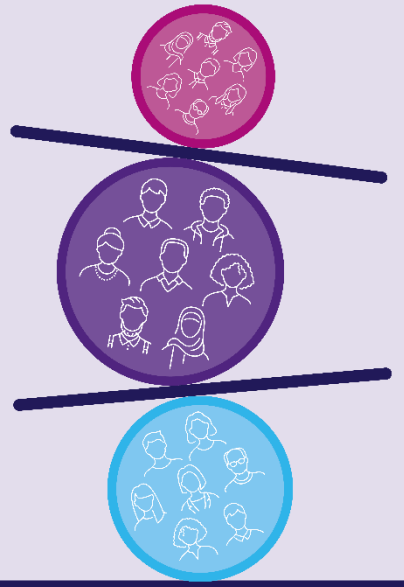
Aanleiding

Sinds 1 januari 2022 is de Wet evenwichtiger verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen van kracht (beter bekend als de Wet ingroeiquotum en streefcijfers). Deze wet vloeit voort uit het SER advies *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling* (2019).

De wet verplicht grote vennootschappen en beursgenoteerde bedrijven om zelf passende en ambitieuze streefcijfers op te stellen voor een betere man-vrouwverhouding in het bestuur, de raad van commissarissen (rvc) en de subtop. Daarnaast moeten zij plannen maken om deze streefcijfers te behalen en jaarlijks rapporteren aan de SER over hun voortgang. De resultaten hiervan worden via de SER dataverkenner inzichtelijk gemaakt voor het publiek.

Voor beursgenoteerde bedrijven is er een aanvullend ingroeiquotum voor de rvc. Dit betekent dat ten minste een derde van de zetels in de rvc door vrouwen en ten minste een derde door mannen moet worden bezet. Als een benoeming deze balans niet bevordert, wordt deze als ongeldig beschouwd en blijft de vacature open. Voor grote beursgenoteerde bedrijven geldt zowel het ingroeiquotum als de streefcijferregeling voor het bestuur en de subtop.

Met deze wet zetten de ongeveer 100 beursgenoteerde bedrijven en 5.500 grote vennootschappen een belangrijke stap richting een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de top en subtop. De SER biedt bedrijven daarbij ondersteuning.



SER Scorecard 2025

SER Monitor Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven 2025

- De SER publiceert jaarlijks de SER *Monitor Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven*. Deze monitor geeft inzicht in de genderbalans in de top en subtop van grote bedrijven en laat de effecten zien van de Wet ingroeiquotum en streefcijfers. De SER Monitor Genderbalans bestaat uit drie onderdelen: SER Scorecard, SER Rapportage en SER Dataverkenner.

SER Scorecard

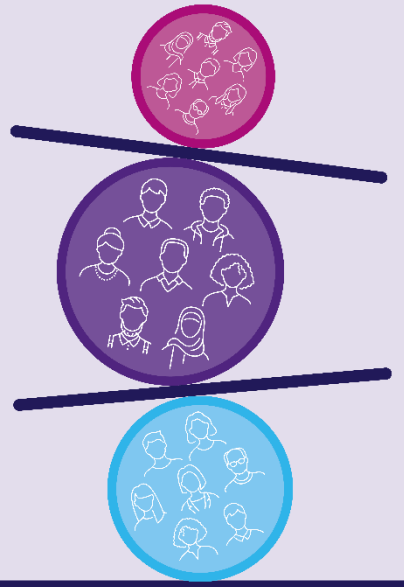
- De SER Scorecard geeft een samenvattend overzicht van de genderbalans in de top en subtop van bedrijven. De SER Scorecard 2025 is gebaseerd op de rapportages over boekjaar 2023 die bedrijven hebben ingediend via het SER Diversiteitsportaal.

SER Rapportage

- Een uitgebreidere rapportage is vanaf de zomer van 2025 beschikbaar en te downloaden via www.diversiteitsportaal.nl.

SER Dataverkenner

- Meer resultaten zijn te bekijken via de online dataverkenner op het SER Diversiteitsportaal. Hier zie je gegevens per bedrijf, sector en bedrijfsgrootte en heel Nederland.



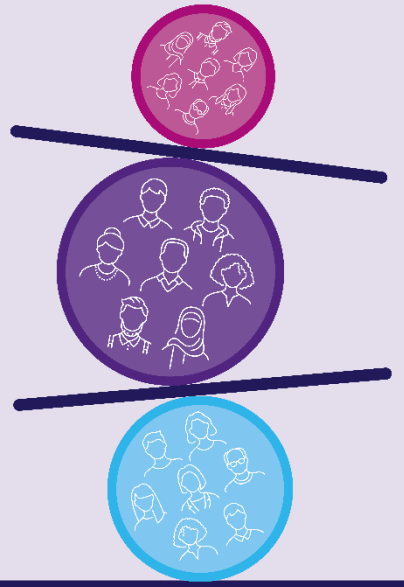
Doelgroep en respons

Doelgroep: De doelgroep omvat alle bedrijven die in 2023 onder **de Wet ingroeiquotum en streefcijfers** vielen. Deze wet richt zich op een evenwichtiger verhouding van vrouwen en mannen in het bestuur, de rvc en subtop van 'grote' naamloze en besloten vennootschappen (artikelen 2:142b BW, 2:166 BW, 2:276 BW).

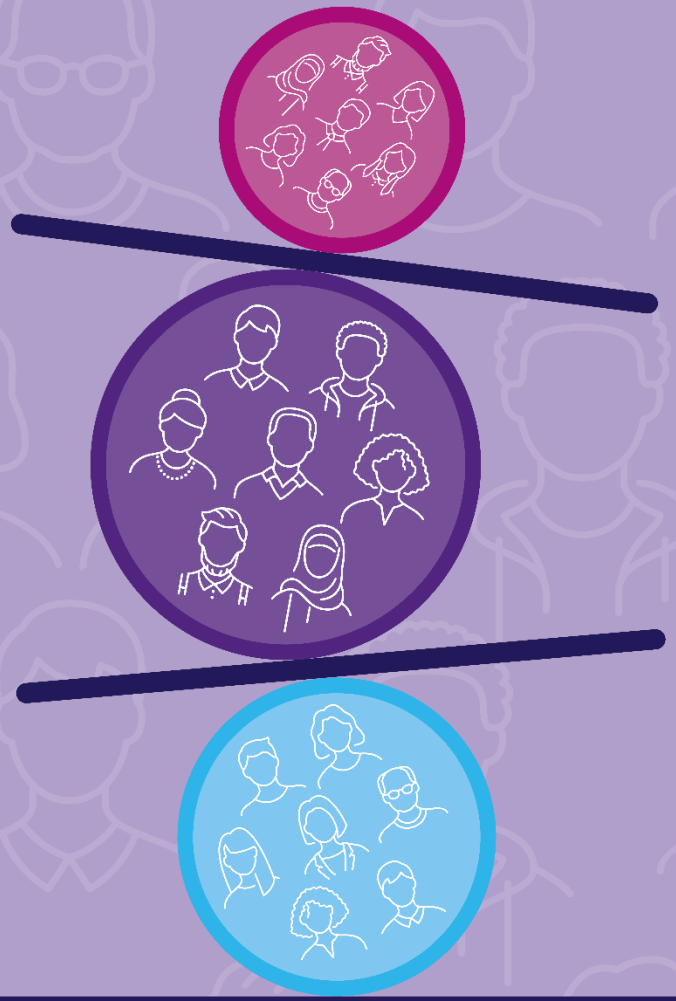
Populatie: Aan het einde van 2024 waren bij de SER **5.448** bedrijven geregistreerd die in 2023 aan de Wet ingroeiquotum en streefcijfers moesten voldoen.

Respons: Van deze 5.448 bedrijven hebben **3.461** bedrijven hun rapportage over boekjaar 2023 tijdig ingediend bij de SER, vóór de deadline van 14 december 2024. Dat komt neer op een respons van **63,5%.** Daarnaast hebben 602 bedrijven die niet onder de wet vallen vrijwillig gerapporteerd.

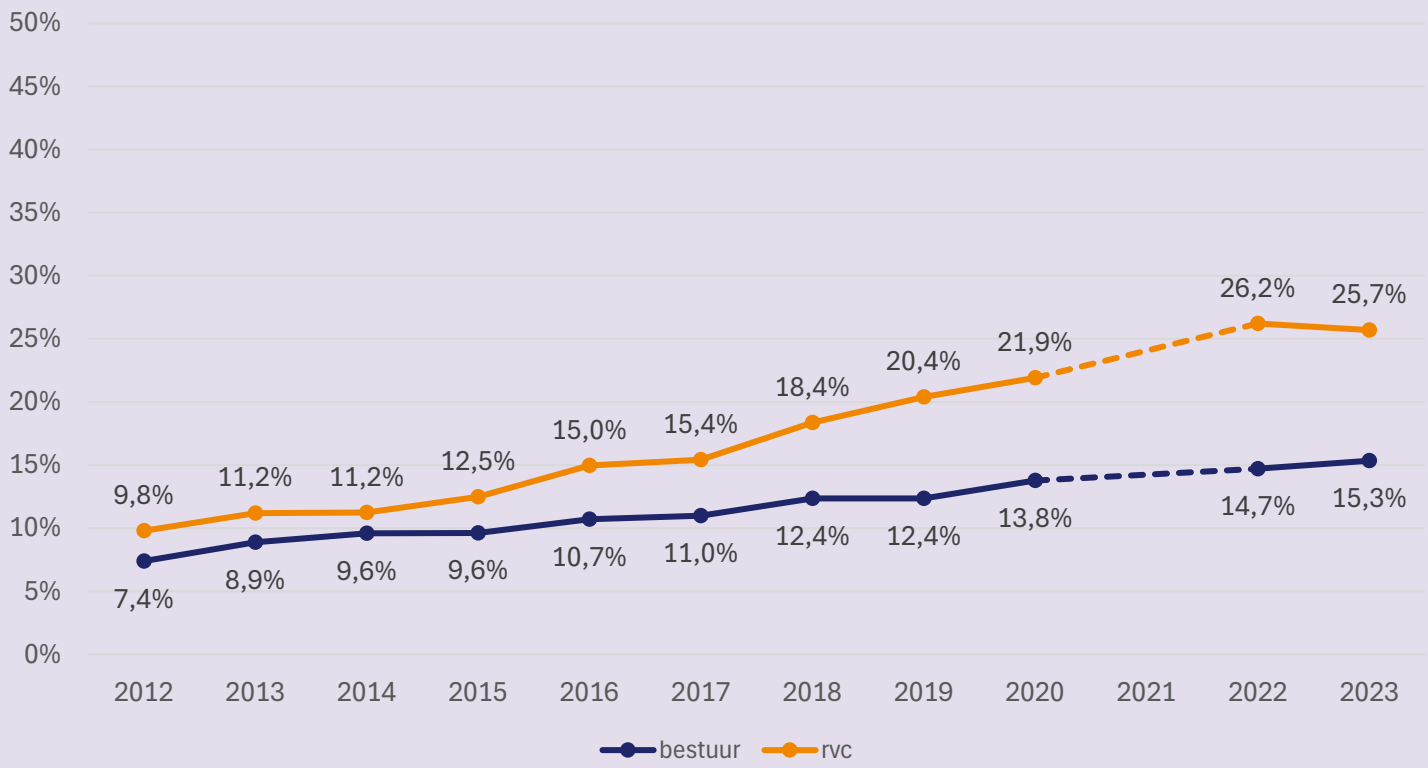
Analysegroep: Voor de analyses in de SER Scorecard 2025 zijn uitsluitend bedrijven geselecteerd waarvan het boekjaar eindigde op 31 december 2023. In totaal zijn de rapportages van **3.079** bedrijven geanalyseerd.



2. Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven



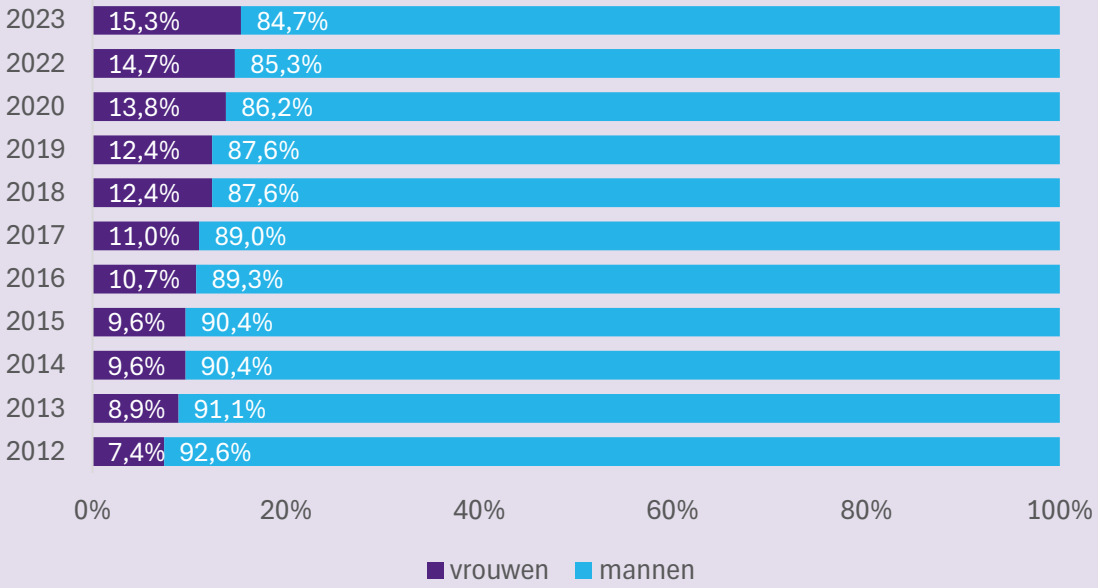
Percentage vrouwen in de top 2012-2023

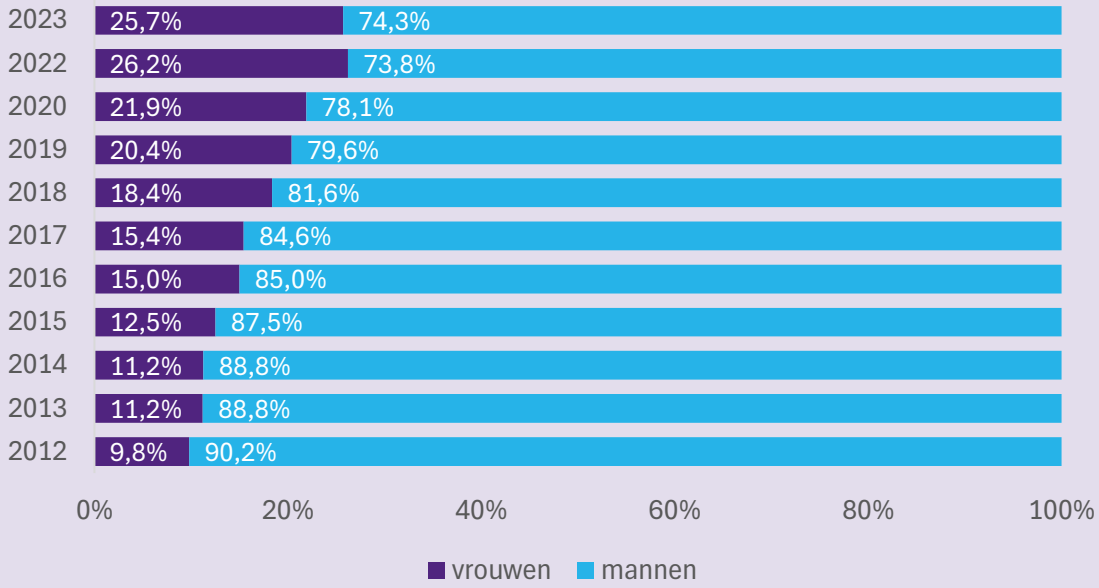


Gemiddeld percentage vrouwen in het bestuur en de rvc, 2012-2023 (peildatum 31 december)
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022-2023; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

- Eind 2023 was gemiddeld 15,3% van de bestuurders vrouw, terwijl in de rvc gemiddeld 25,7% van de zetels werd ingevuld door vrouwen.
- In de periode 2022-2023 steeg het percentage vrouwen in het bestuur met 0,6 procentpunt. In de rvc daalde dit percentage met 0,5 procentpunt. Deze daling vormt een breuk met de trend van de afgelopen jaren.
- Aanvullende analyses lijken erop te wijzen dat de trendbreuk in de rvc samenhangt met een compositie-effect:
  - Bij bedrijven die zowel over boekjaar 2022 als 2023 rapporteerden, was het percentage vrouwelijke commissarissen eind 2023 hoger dan gemiddeld. Bij bedrijven die pas vanaf boekjaar 2023 rapporteren, was dit percentage juist lager dan gemiddeld.
  - Binnen de groep bedrijven die al meerdere jaren rapporteert, steeg het percentage vrouwelijke rvc-leden tussen 2022 en 2023 wél. Deze groep lijkt voorlopers te bevatten met een bovengemiddeld percentage vrouwen in de rvc.

Genderbalans in de top 2012-2023



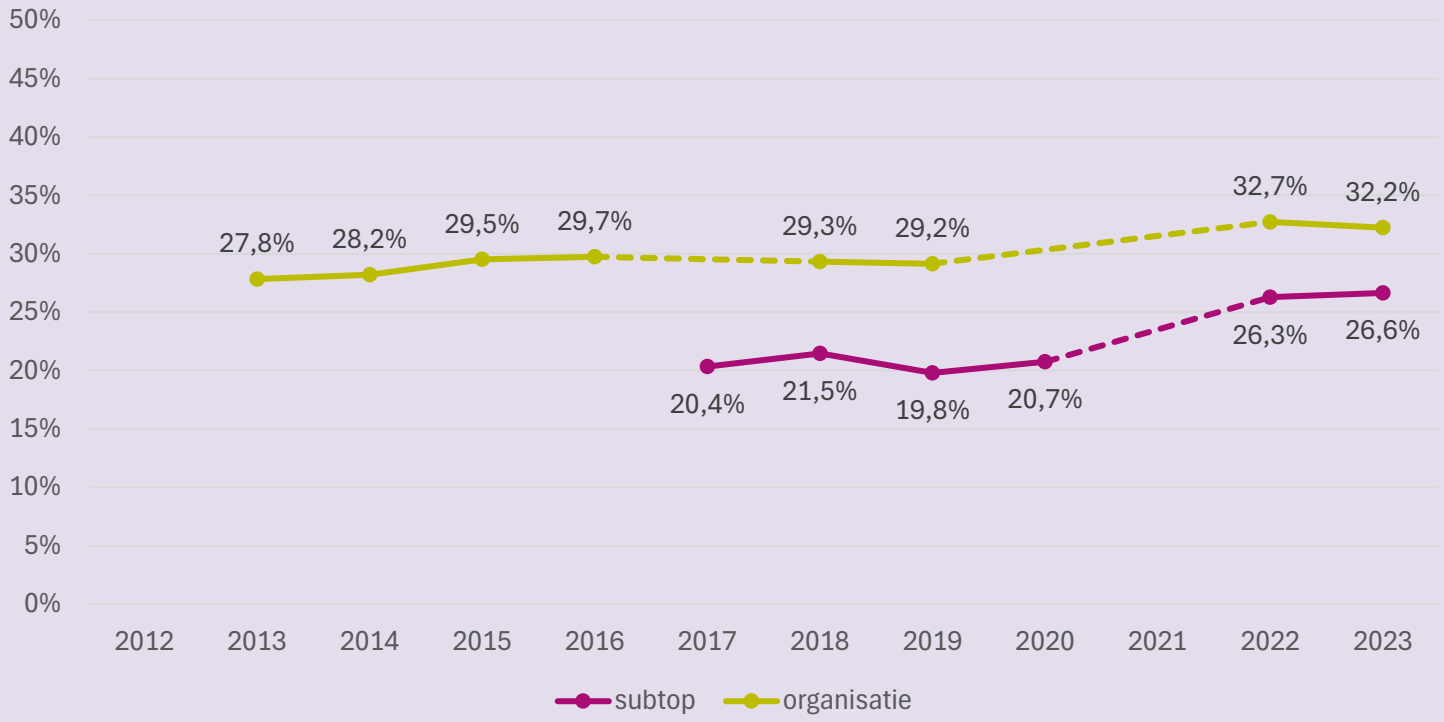


- De vrouw-manverhouding in het bestuur was eind 2023 gemiddeld 1:5,5. Voor iedere vrouwelijke bestuurder waren er dus ruim 5 mannelijke bestuurders. In 2022 waren dat er bijna 6.

- In de rvc was de vrouw-manverhouding eind 2023 gemiddeld 1:2,9. Voor iedere vrouwelijke commissaris waren er dus bijna 3 mannelijke commissarissen. Dat is vergelijkbaar met 2022.

Gemiddeld percentage vrouwen en mannen in het bestuur en de rvc, 2012-2023 (peildatum 31 december)
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022-2023; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

Genderbalans in de subtop en organisatie 2013-2023

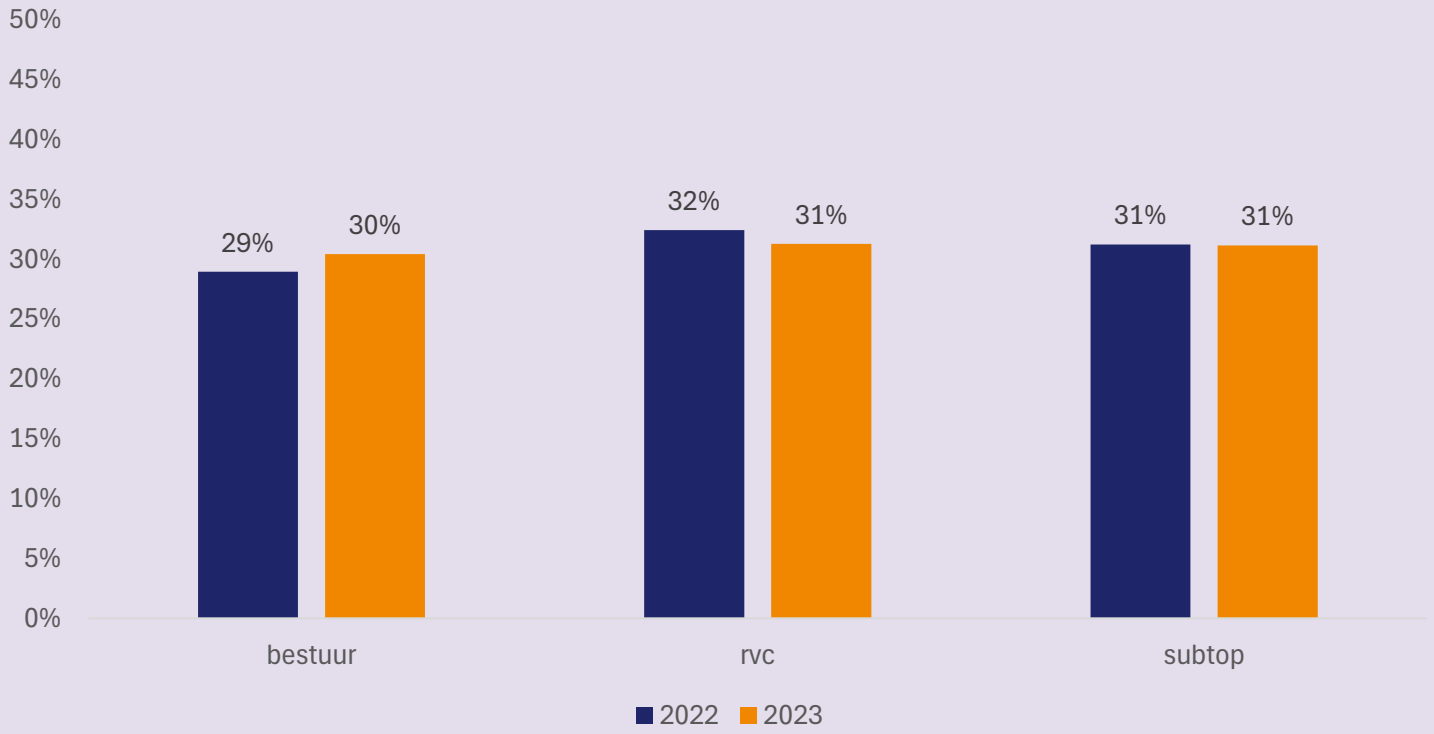


Gemiddeld percentage vrouwen en mannen in de subtop en organisatie, 2013-2023 (peildatum 31 december)

Noot: Vanaf 2022 bepalen bedrijven zelf hoe zij de subtop definiëren. In de periode 2017-2020 werd de subtop uniform gedefinieerd als "de twee managementlagen onder het bestuur." Door deze verandering zijn de cijfers van vóór en na 2022 niet direct met elkaar te vergelijken. Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022-2023; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

- Het personeelsbestand van grote bedrijven bestond eind 2023 gemiddeld voor 32,2% uit vrouwen. Dit percentage ligt lager dan de 47,3% vrouwen in de werkzame beroepsbevolking in datzelfde jaar. Het is ook lager dan eind 2022, toen gemiddeld 32,7% van het personeelsbestand uit vrouwen bestond.
- Net als bij de rvc, lijkt deze daling in 2023 te worden verklaard door een compositie-effect. Bij bedrijven die al sinds de inwerkingtreding van de wet rapporteren aan de SER, is het percentage vrouwen in de organisatie hoger dan gemiddeld. En dit percentage is ook toegenomen van 2022 op 2023. Bij bedrijven die pas sinds 2023 rapporteren, ligt dit percentage echter lager dan gemiddeld.
- In de subtop steeg het percentage vrouwen in de periode 2022-2023 met 0,3 procentpunt, van gemiddeld 26,3% naar 26,6%.

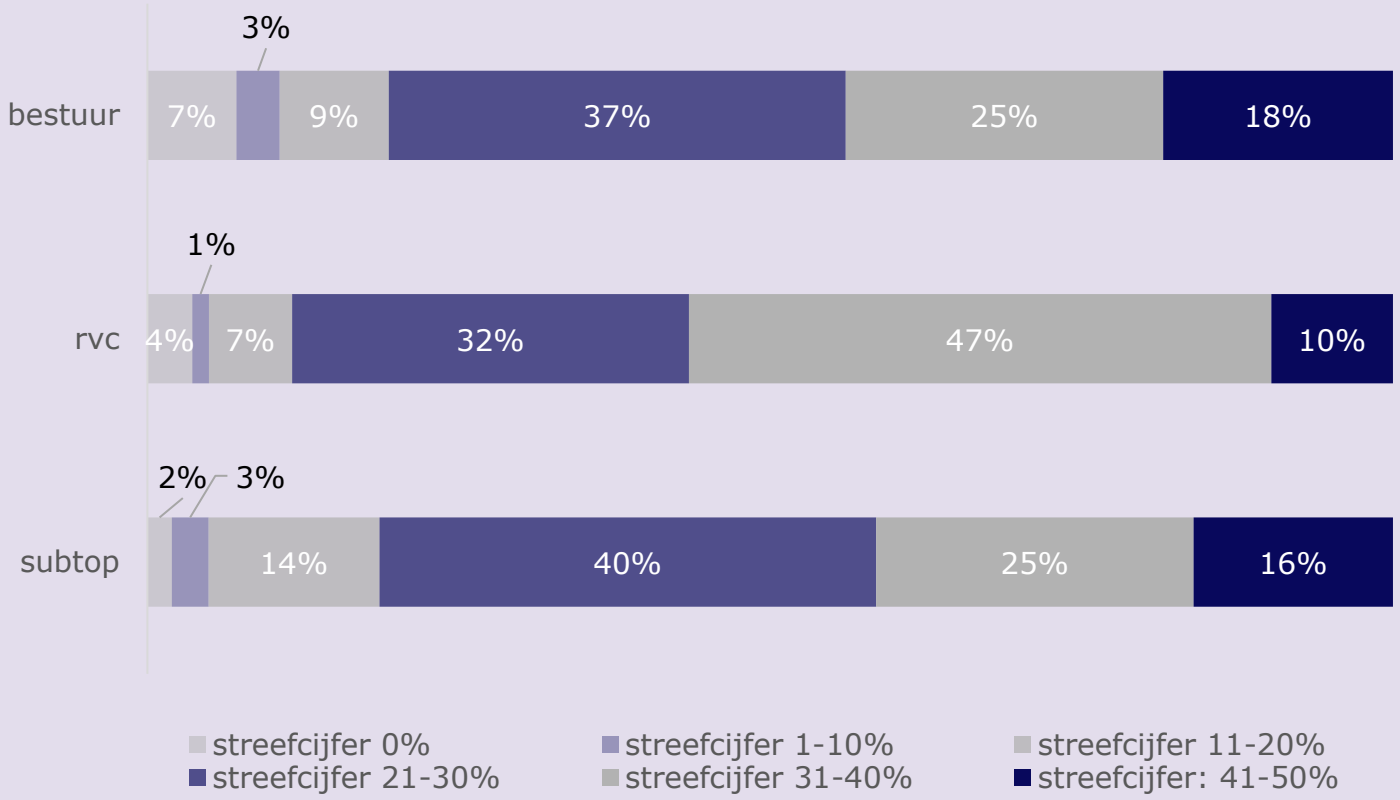
Streefcijfers voor de top en subtop 2022-2023



- Bedrijven hebben in 2023 streefcijfers (m/v) geformuleerd voor het bestuur, de rvc en de subtop, die gemiddeld rond 30% liggen.
- Eind 2023 bedroegen de streefcijfers gemiddeld 30% voor het bestuur en 31% voor zowel de rvc als de subtop.
- Vergeleken met 2022 steeg het gemiddelde streefcijfer voor het bestuur met 1 procentpunt, terwijl het voor de rvc met 1 procentpunt daalde. Voor de subtop bleef het streefcijfer ongewijzigd.

Gemiddeld streefcijfer (m/v) voor het bestuur, de rvc en de subtop, boekjaar 2022-2023
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022-2023

Percentage bedrijven met hoge en lage streefcijfers 2023

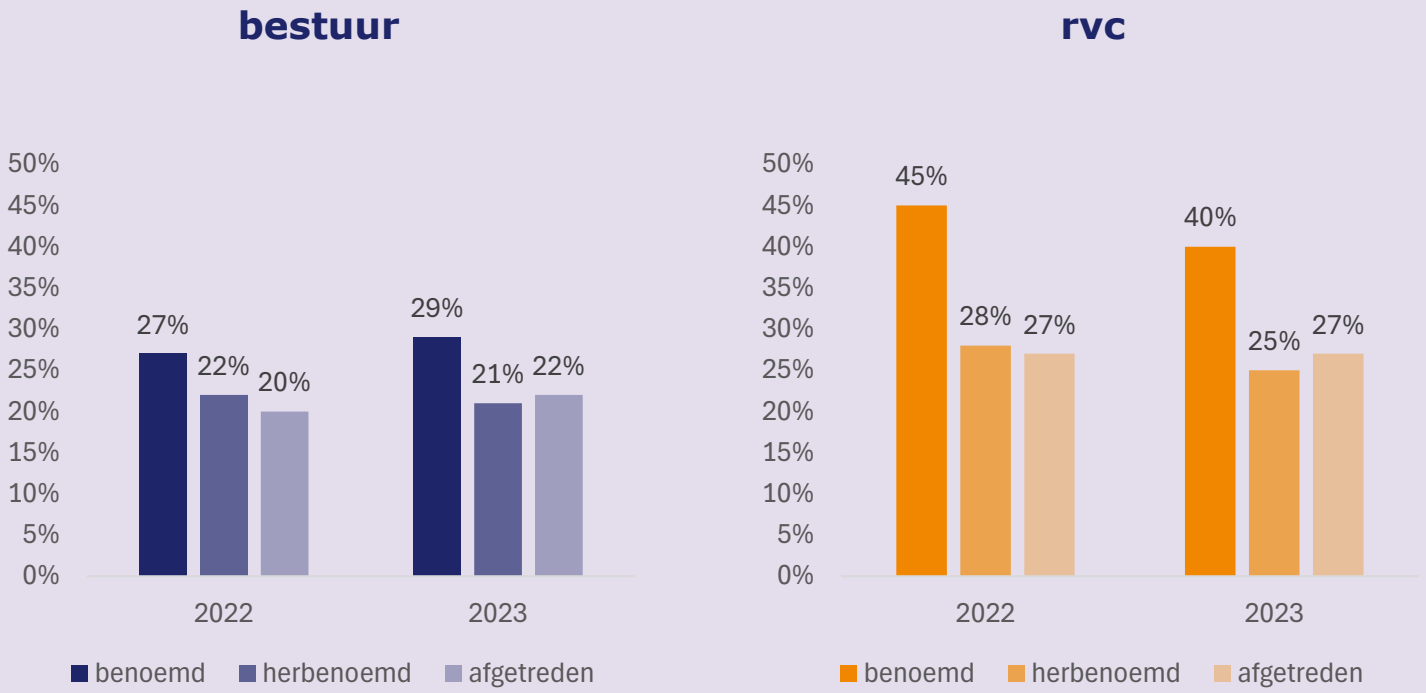


Percentage bedrijven met hoge en lage streefcijfers (m/v) voor het bestuur, de rvc en de subtop, boekjaar 2023
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2023

De ambities van bedrijven verschillen aanzienlijk:

- 57% van de bedrijven heeft voor de rvc een streefcijfer opgesteld van meer dan 30%. Voor het bestuur geldt dat voor 43%, en voor de subtop voor 41%.
- Een kleine groep bedrijven heeft een streefcijfer van 0% vastgesteld. Voor het bestuur was dat 7% van de bedrijven, voor de rvc en subtop was dat respectievelijk 4% en 2%.
- Volgens de wet zijn streefcijfers van 0% niet passend en niet ambitieus. Streefcijfers kunnen daarom niet 0% zijn. Soms zijn bedrijven echter niet verplicht om streefcijfers op te stellen, bijvoorbeeld als het bestuur slechts uit één natuurlijk persoon bestaat. Dat kan verklaren waarom sommige bedrijven een streefcijfer van 0% rapporteren.

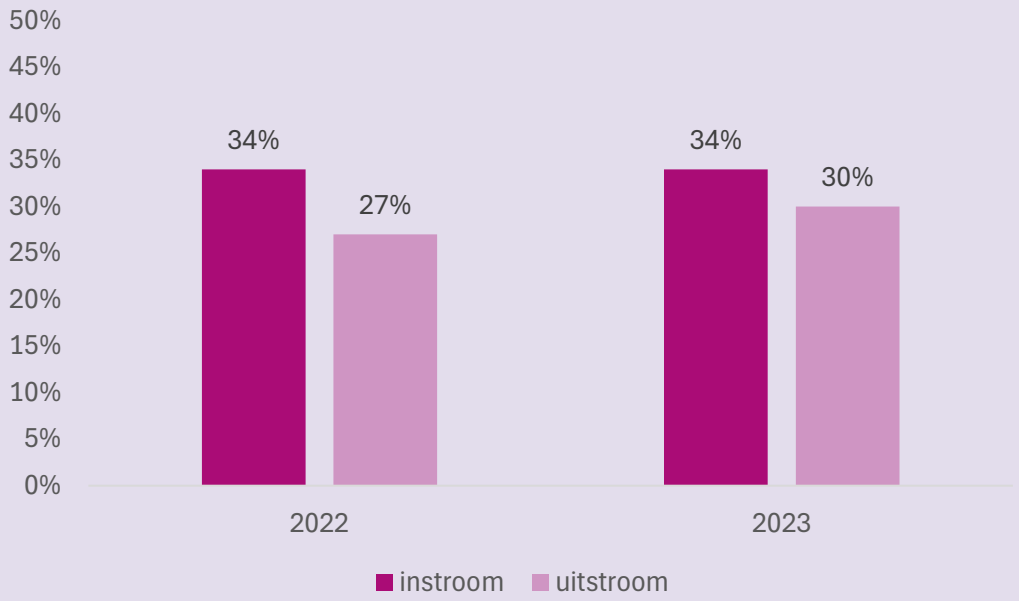
Percentage vrouwen bij benoemingen in de top 2022-2023



- In 2023 was 29% van de benoemde bestuurders een vrouw, een lichte stijging ten opzichte van 2022, toen dit percentage 27% bedroeg. Het percentage vrouwen dat aftrad, steeg van 20% in 2022 naar 22% in 2023.
- Van de benoemde commissarissen was in 2023 40% een vrouw. Dit is lager dan in 2022, toen 45% van de benoemingen in de rvc naar een vrouw ging. Het percentage vrouwen bij benoemingen was in 2023 echter wel hoger dan het percentage vrouwen dat aftrad (27%).
- Compositie-effecten lijken hierbij een rol te spelen. Bedrijven die sinds de invoering van de wet rapporteren, benoemden in 2023 gemiddeld meer vrouwelijke commissarissen dan bedrijven die dat niet deden.

Percentage vrouwen bij benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in het bestuur en de rvc, boekjaar 2022-2023
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022-2023

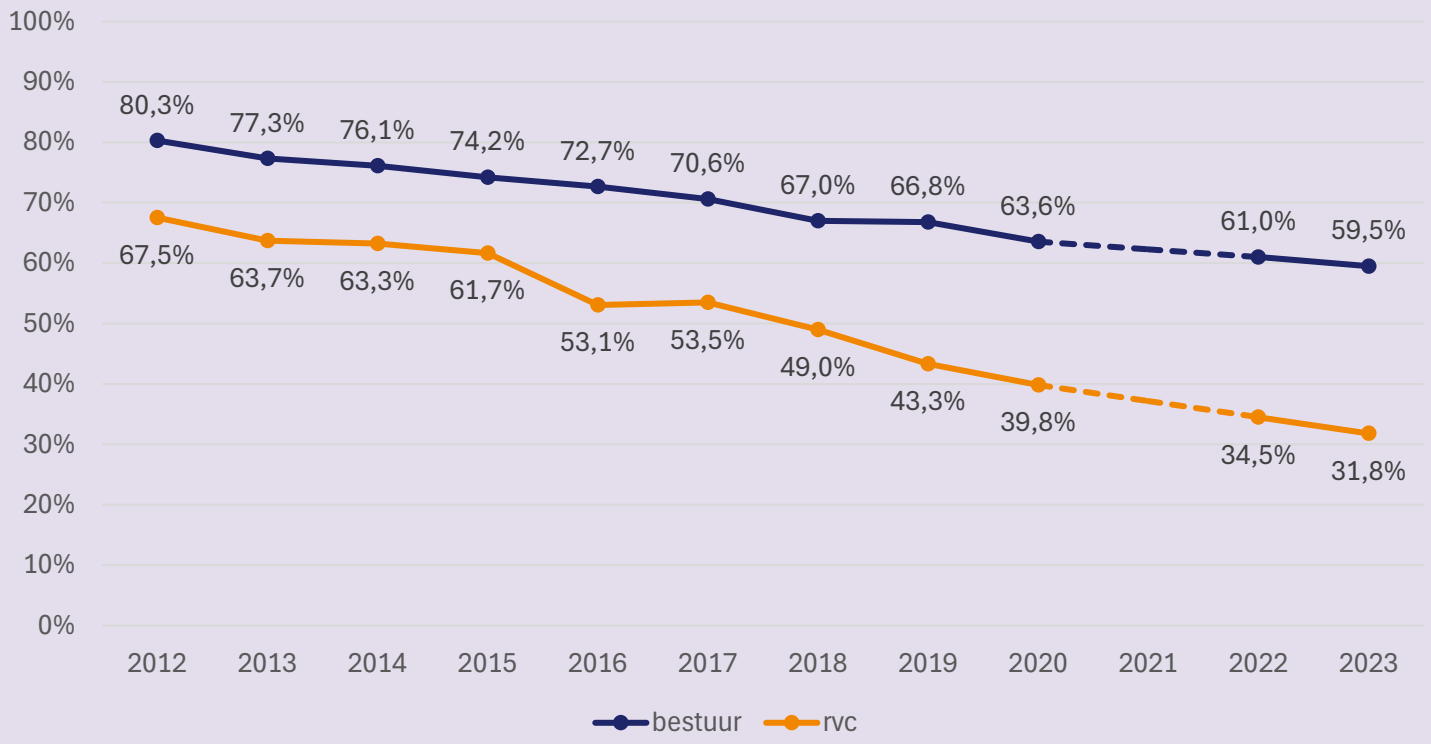
Percentage vrouwen bij in- en uitstroom subtop 2022-2023



- In 2023 was ruim een derde (34%) van de nieuw aangestelde werknemers in de subtop vrouw. Dit percentage is gelijk aan dat van 2022.
- Van de werknemers die in 2023 de subtop verlieten, was 30% vrouw. Dit is een toename ten opzichte van 2022, toen dit percentage 27% bedroeg.
- Werknemers die de subtop hebben verlaten, zijn mogelijk doorgestroomd naar een andere functie binnen het bedrijf of hebben het bedrijf verlaten.

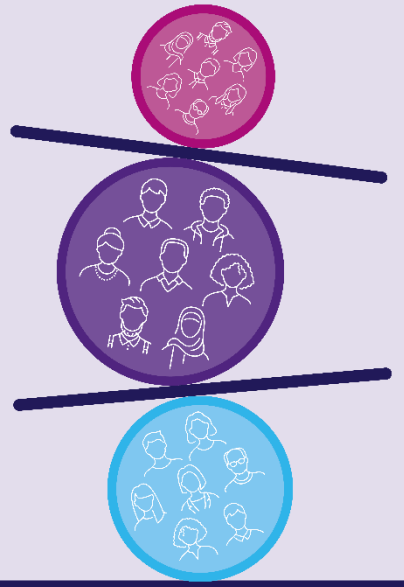
Percentage vrouwen bij in- en uitstroom subtop, boekjaar 2022-2023
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022-2023

Bedrijven zonder vrouwen in de top 2012-2023

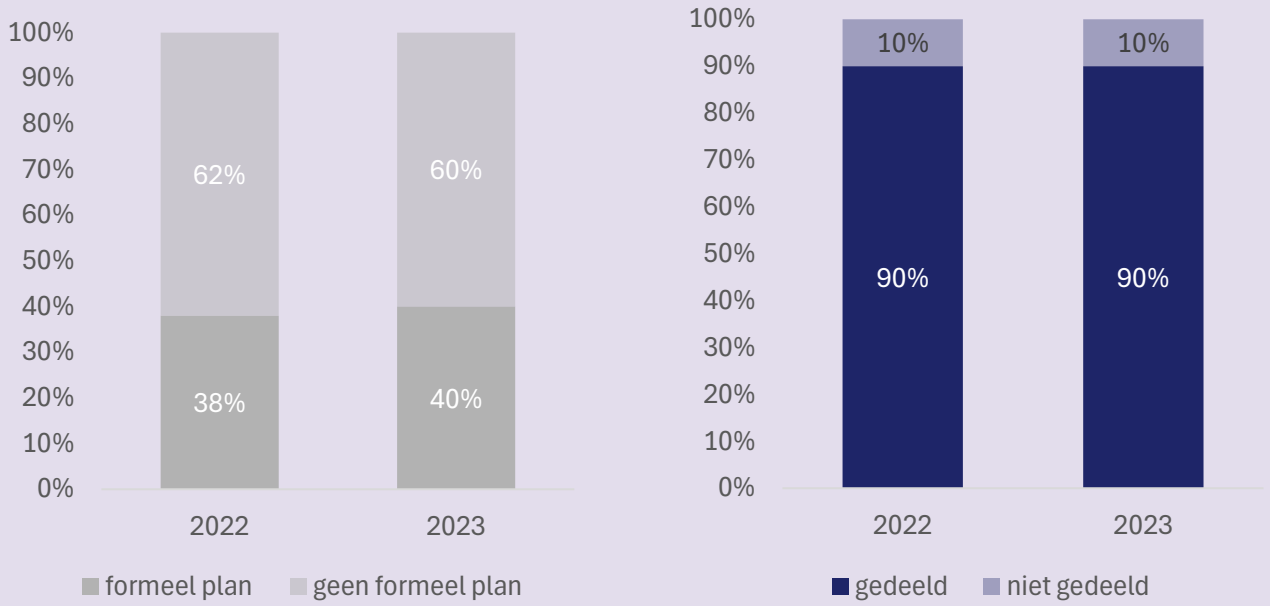


Percentage bedrijven zonder vrouwen in het bestuur en de rvc, 2012-2023 (peildatum 31 december)
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022-2023; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

- Eind 2023 had 59,5% van de besturen en 31,8% van de raden van commissarissen nog geen enkele vrouw. Het aantal besturen en rvc's zonder vrouwen is sinds 2012 wel afgenomen: eind 2012 had nog 80,3% van de besturen en 67,5% van de rvc's geen vrouw.



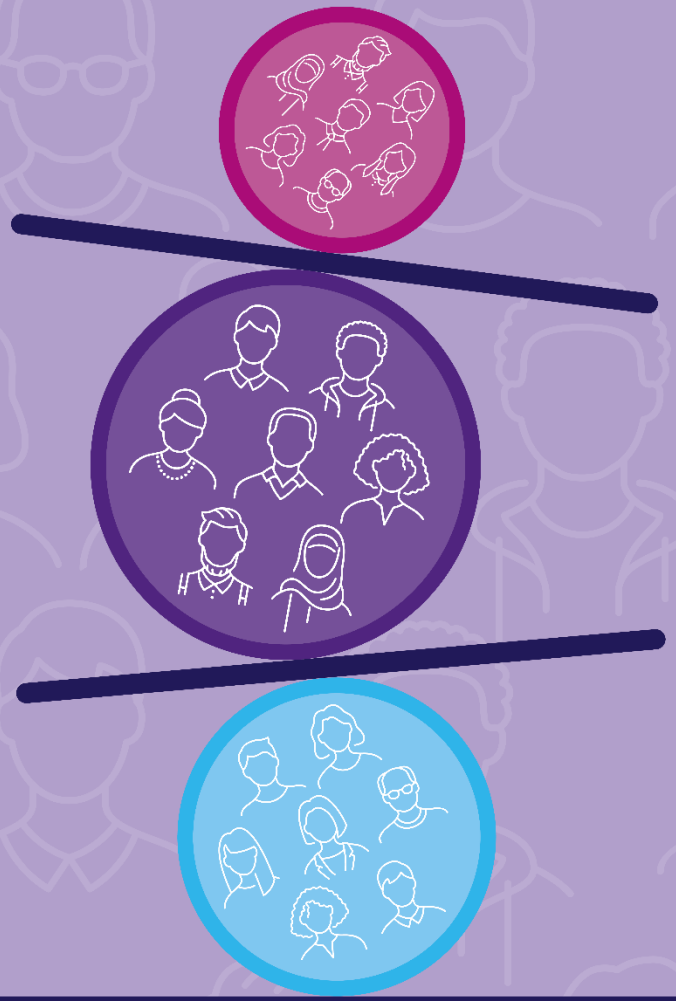
Plan van aanpak 2022-2023



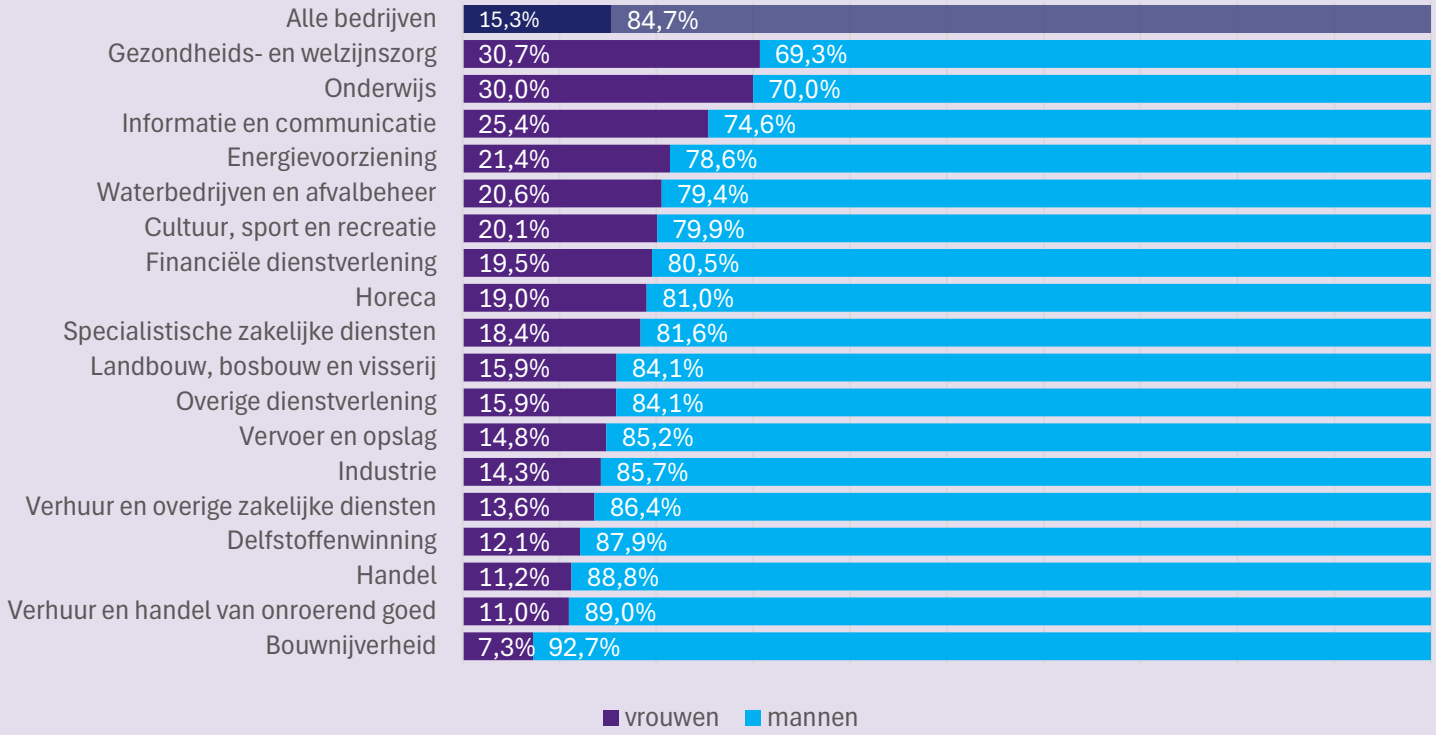
- Volgens de wet moeten bedrijven een plan van aanpak opstellen waarin zij aangeven hoe zij hun streefcijfers willen behalen.
- Eind 2023 had 40% van de bedrijven een formeel plan van aanpak dat was goedgekeurd door het bestuur. Dit is een lichte toename ten opzichte van 2022.
- 60% van de bedrijven had echter nog geen formeel plan vastgesteld. Veel van deze bedrijven gaven aan dat zij al wel bezig waren met de ontwikkeling of uitvoering van een plan dat nog niet formeel was vastgesteld.
- 90% van de bedrijven met een formeel plan deelde dit plan met de organisatie en/of belanghebbenden, zoals de ondernemingsraad, toezichthouders of aandeelhouders. Dit is niet veranderd sinds 2022.

Percentage bedrijven met een plan van aanpak, boekjaar 2022-2023 (peildatum 31 december)
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2022-2023

3. Verschillen tussen sectoren



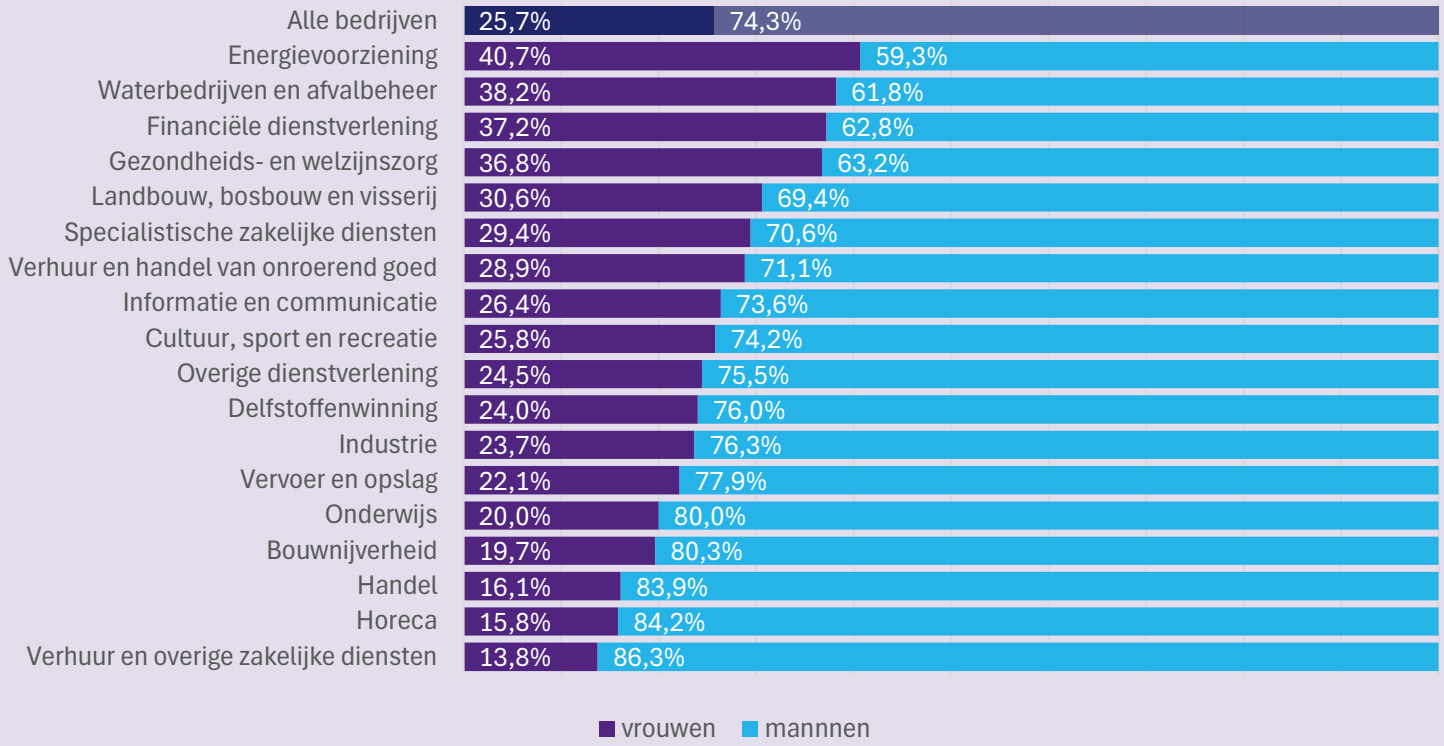
Genderbalans in het bestuur naar sector 2023



Percentage vrouwen en mannen in het bestuur, naar sector, boekjaar 2023 (peildatum 31 december)
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2023

- De genderbalans in het bestuur verschilt aanzienlijk per sector. Het percentage vrouwen varieerde eind 2023 van gemiddeld 7,3% in de bouwnijverheid tot 30,7% in de gezondheids- en welzijnszorg.
- In sectoren met weinig grote vennootschappen kan het percentage vrouwen bij één bedrijf een grote invloed hebben op het sectorgemiddelde. De resultaten van de sector onderwijs zijn gebaseerd op slechts drie besturen, waardoor deze voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden.

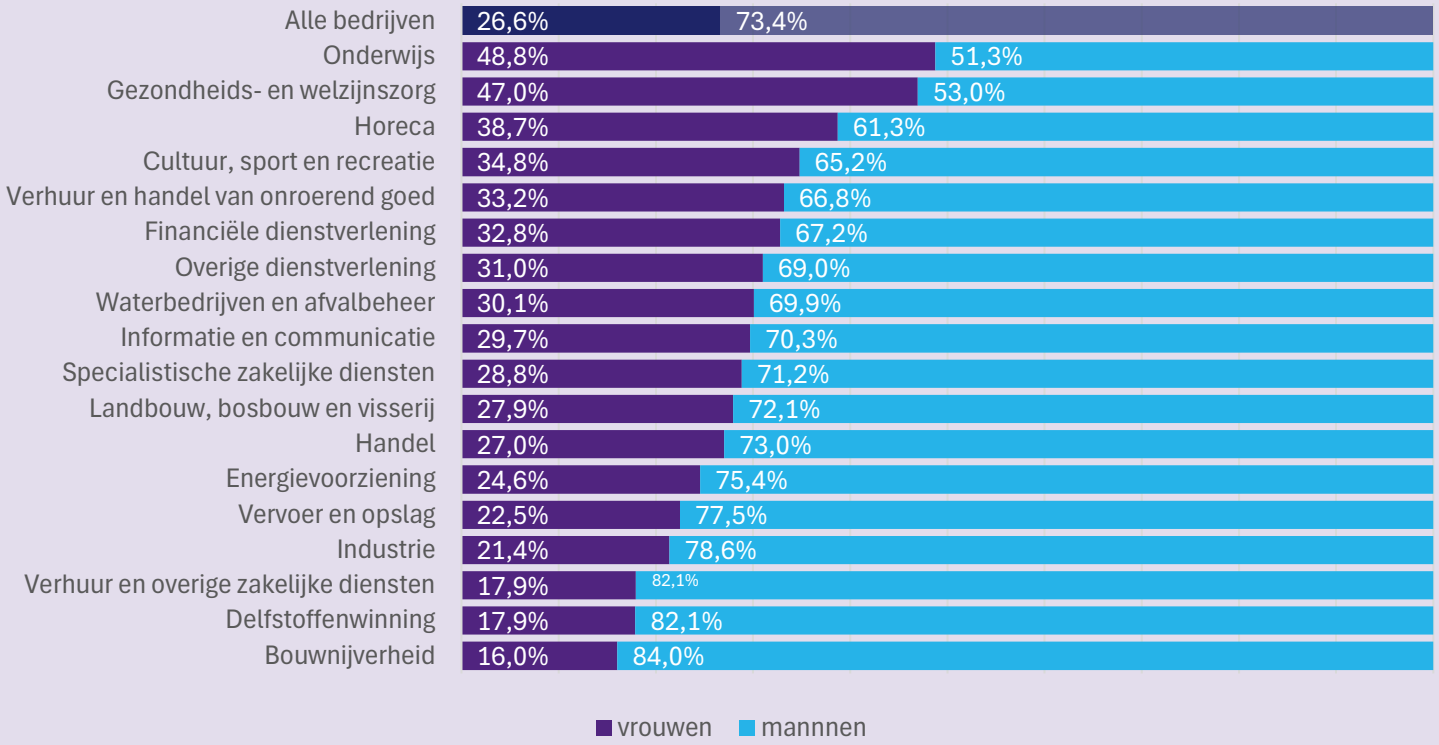
Genderbalans in de rvc naar sector 2023



percentage vrouwen en mannen in de rvc, naar sector, boekjaar 2023 (peildatum 31 december)
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2023

- Het percentage vrouwen in de rvc varieerde eind 2023 van 13,8% in de sector verhuur en overige zakelijke diensten tot 40,7% in de energievoorziening.
- De resultaten in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij (*n*=8), winning van delfstoffen (*n*=6) en onderwijs (*n*=1) zijn gebaseerd op een klein aantal rvc's. Deze cijfers vragen daarom om een voorzichtige interpretatie.

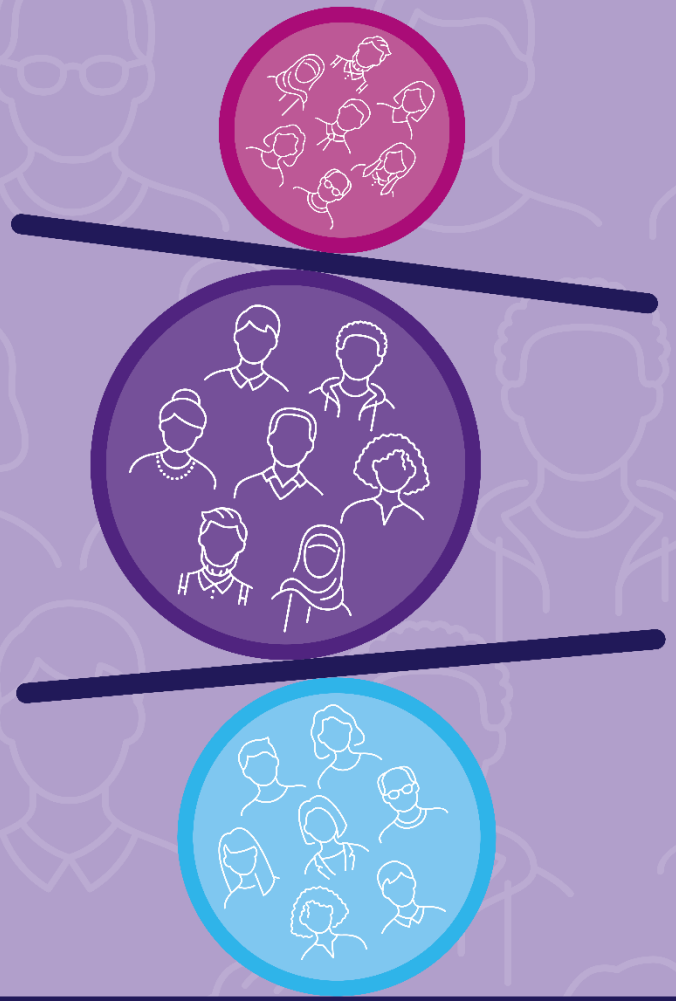
Genderbalans in de subtop naar sector 2023



Percentage vrouwen en mannen in de subtop, naar sector, boekjaar 2023 (peildatum 31 december)
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2023

- In de subtop varieerde het percentage vrouwen eind 2023 van 16,0% in de bouwnijverheid tot 47,0% in de gezondheids- en welzijnszorg en 48,8% in het onderwijs.
- De gegevens voor de sector onderwijs zijn gebaseerd op slechts twee bedrijven en moeten daarom met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Bijlagen



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

Sinds 1 januari 2022 geldt in Nederland de Wet evenwichtiger verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen (Wet ingroeiquotum en streefcijfers). De wet heeft als doel de verhouding tussen vrouwen en mannen in de top en subtop van grote bedrijven evenwichtiger te maken en bestaat uit drie onderdelen:

1. Ingroeiquotum

- Voor rvc's van Nederlandse beursgenoteerde bedrijven geldt een ingroeiquotum: ten minste een derde van de zetels moet door vrouwen worden bezet en een derde door mannen.
- Het quotum geldt voor nieuwe benoemingen. Zolang de rvc niet aan het quotum voldoet, mag een nieuwe benoeming alleen plaatsvinden als deze bijdraagt aan een evenwichtiger samenstelling. Anders is de benoeming nietig.

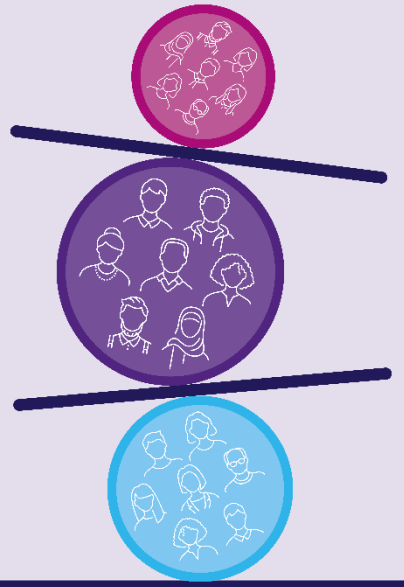
2. Streefcijfers en plan van aanpak

- Grote vennootschappen stellen zelf passende en ambitieuze streefcijfers vast voor bestuur, rvc en subtop. Bedrijven bepalen zelf hoe zij de subtop definiëren.
- Daarnaast maken zij een plan van aanpak om deze streefcijfers te behalen.
- Grote beursgenoteerde bedrijven stellen alleen streefcijfers op voor het bestuur en de subtop omdat het ingroeiquotum al geldt voor de rvc.

3. Rapportage- en transparantieverplichting

- Grote vennootschappen rapporteren jaarlijks aan de SER via het SER Diversiteitsportaal over de man-vrouwverhouding, de streefcijfers, het plan van aanpak en de redenen waarom doelen niet zijn behaald (indien van toepassing).
- De SER maakt de streefcijfers, plannen en voortgang van bedrijven zichtbaar via de SER dataverkenner.

De wet wordt na vijf jaar geëvalueerd en vervalt na acht jaar.



Bijlage 2 - **Toelichting begrippen**

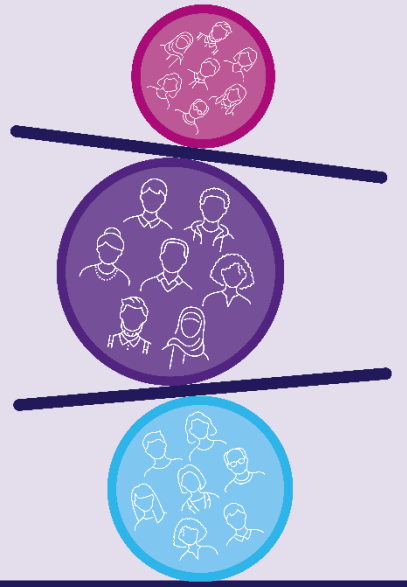
Aftreden (bestuur en rvc): Bestuurders of commissarissen die het bestuur of de rvc gedurende het boekjaar hebben verlaten, bijvoorbeeld omdat de zittingstermijn is verstreken of omdat zij – al dan niet vrijwillig – tussentijds zijn opgestapt.

Bestuur: Het hoogste leidinggevende orgaan van de onderneming, het orgaan dat belast is met de dagelijkse leiding van het bedrijf. Andere benamingen die soms gebruikt worden zijn 'raad van bestuur', 'directie' of 'directeur'.

Boekjaar 2023: het boekjaar dat begint op of na 1 januari 2023.

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

Genderdiversiteit: Bedrijven kunnen rekening houden met personen die zich niet 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 kunnen bedrijven personen uit deze categorie meetellen bij het ondervertegenwoordigde geslacht.



Bijlage 2 - **Toelichting begrippen**

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:

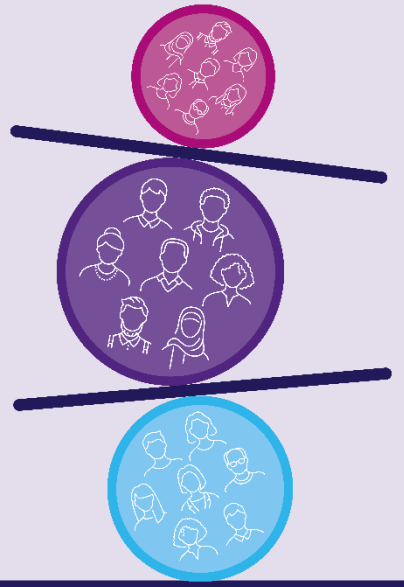
- de waarde van de activa bedraagt meer dan € 25 miljoen;
- de netto-omzet is meer dan € 50 miljoen;
- het gemiddeld aantal werknemers is 250 of meer.

De groottecriteria zijn in 2024 gewijzigd en zijn van toepassing op boekjaren die zijn aangevangen op of na 1 januari 2024, en kunnen worden toegepast op de boekjaren die zijn aangevangen op of na 1 januari 2023.

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.

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, evenals nulurencontracten.



Bijlage 2 - **Toelichting begrippen**

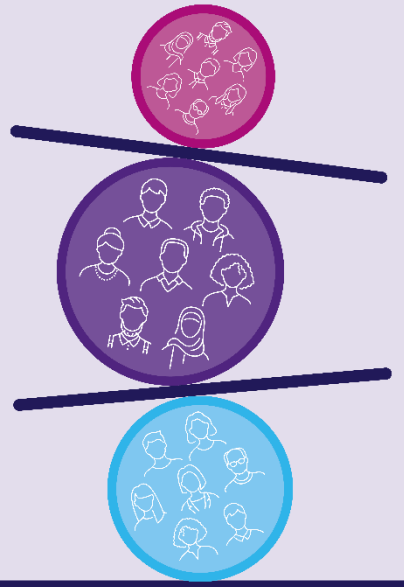
Raad van commissarissen (rvc): het toezichthoudende orgaan van de vennootschap.

Streefcijfer: De wet verplicht grote vennootschappen zelf passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor 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.

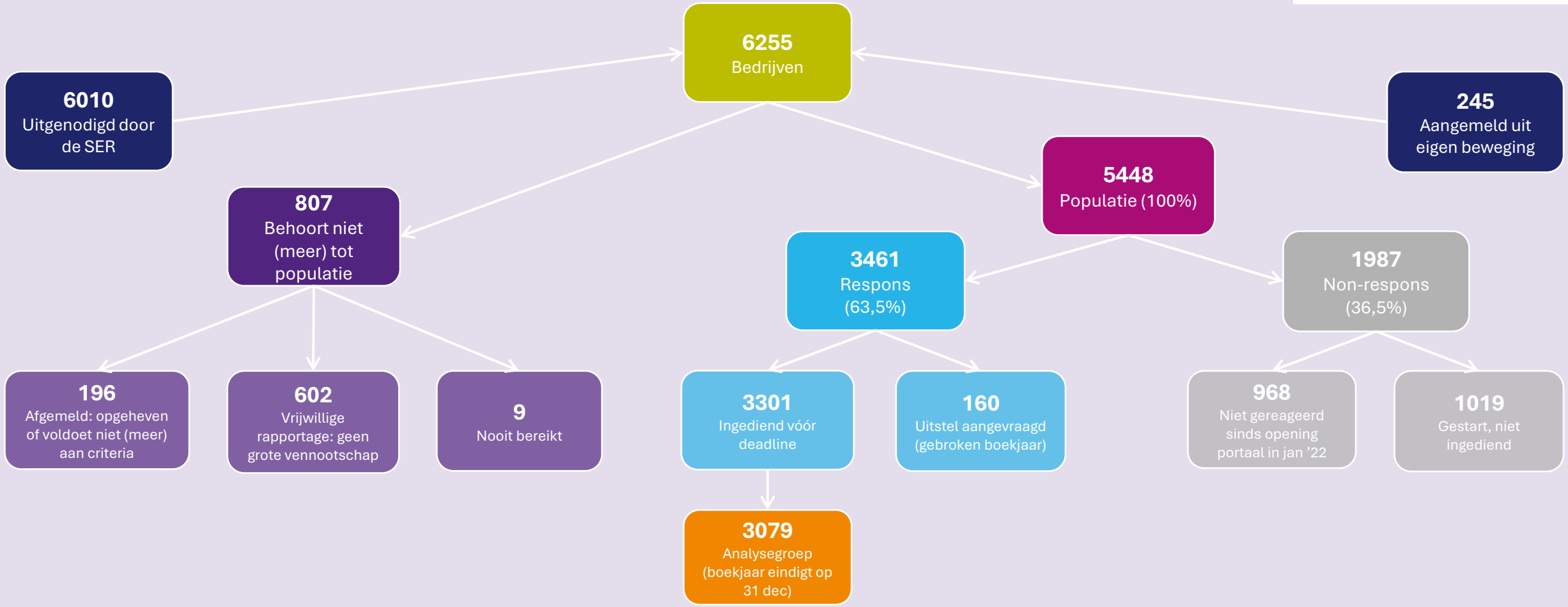
- 'Passend' wil zeggen dat het streefcijfer afhangt van de omvang van het bestuur, de rvc of de subtop én van de huidige man-vrouwverhouding.
- 'Ambitieus' betekent dat het streefcijfer is gericht op een evenwichtiger samenstelling dan in de bestaande situatie. Het streefcijfer mag dus niet 0% zijn.

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. Groepsmaatschappijen die gezamenlijk rapporteren, definiëren de subtop op het niveau van de groep.

Top: Het bestuur en de rvc.



Bijlage 3 - **Respons rapportage boekjaar 2023**



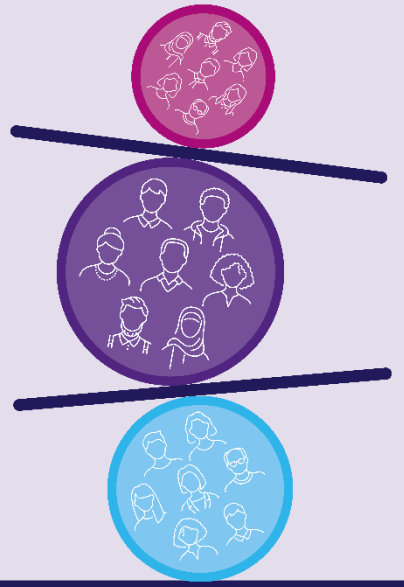
Bijlage 4 - **Samenstelling Raad van Advies**

Marguerite Soeteman-Reijnen
Voorzitter RvA SER Diversiteitsportaal en Topvrouwen, commissaris bij Siemens Nederland en MN, lid RvA Erasmus Centre For Data Analytics, Swiss Diversity en Womensbizz, juryvoorzitter Sustainable Finance Top50 en NBCC Woman of the Year Ambassadeur Female Cancer Foundation en UWC Maastricht.

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

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.



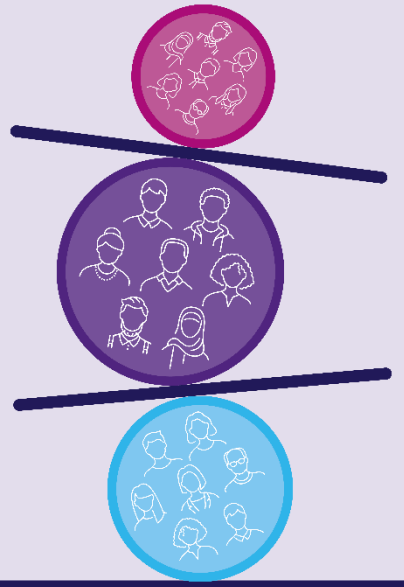
Bijlage 4 - **Samenstelling Raad van Advies**

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

Petri Hofsté
Commissaris bij Achmea, FrieslandCampina, Pon Holdings en Rabobank, voorzitter van het bestuur van Stichting Nyenrode, Vereniging Hendrick de Keyser en stichting Capital Amsterdam, lid van het bestuur van het Oranjefonds.

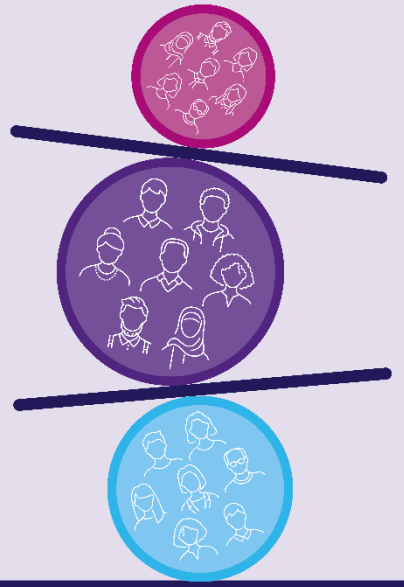
Kees Tielenius Kruythoff
Senior Adviseur Bain Capital, bestuursvoorzitter Nicoya, bestuursvoorzitter Mr. Green Trading Africa Kenya Ltd., bestuurslid RCL Foods.

Janine Vos
CHRO en bestuurslid Rabobank, lid van de RvC van KLM, lid van de RvT van UNICEF, Member Economic Board Utrecht.



Colofon

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

© 2025 Sociaal-Economische Raad
Ivy Koopmans (programmaleider), Babette Pouwels (projectleider)
SER secretariaat/Helpdesk diversiteitsportaal: Rosa Soeterbroek, Hanke van der Lee, Adar Haji, stagiair: Ewoud Abspoel.

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 vanaf de zomer 2025 te downloaden via de website van de SER.