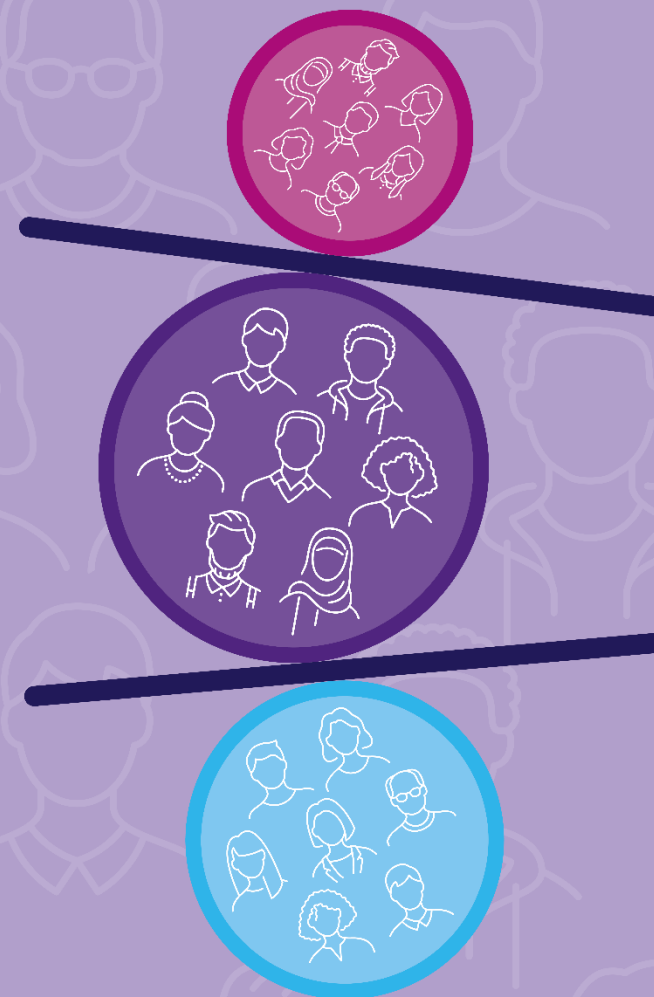


## SER Scorecard 2026

### Monitor Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven



## Voorwoord

### 1. Achtergrond

- Aanleiding
- SER Scorecard 2026
- Doelgroep en respons

### 2. Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven

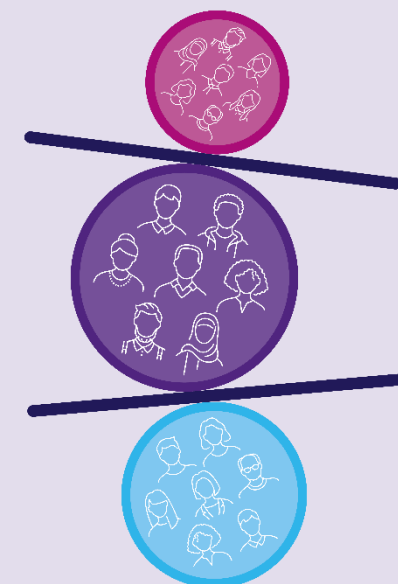
- Percentage vrouwen in de top 2012-2024
- Genderbalans in de top 2012-2024
- Percentage vrouwen in de subtop en organisatie 2013-2024
- Bedrijven zonder vrouwen in de top 2012-2024
- Streefcijfers voor de top en subtop 2022-2024
- Bedrijven met hoge en lage streefcijfers 2024
- Percentage vrouwen bij benoemingen in de top 2022-2024
- Percentage vrouwen bij in- en uitstroom subtop 2022-2024
- Plan van aanpak 2022-2024

### 3. Verschillen tussen sectoren

- Percentage vrouwen in de top naar sector 2022-2024
- Percentage vrouwen in de subtop naar sector 2022-2024

## Bijlagen

- 1 - De wet in het kort
- 2 - Toelichting begrippen
- 3 - Respons rapportage boekjaar 2024
- 4 - Samenstelling Ambassadeursnetwerk en adviseurs

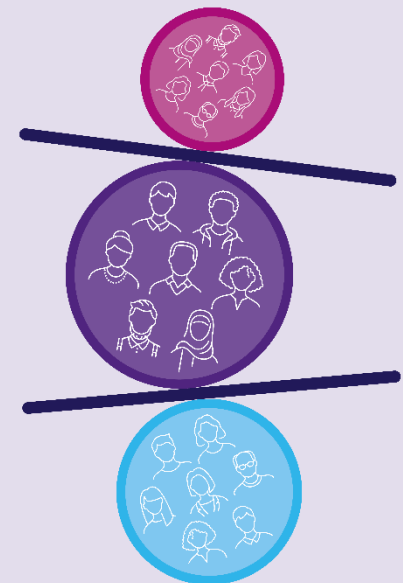


In 2019 verscheen ons SER-advies met de titel *Diversiteit in de top*. De boodschap was duidelijk: *Tijd voor versnelling*. Volgend jaar is de Wet ingroeiquote en streefcijfers vijf jaar van kracht en volgt er een evaluatie. Voor nu is het tijd om een tussenbalans op te maken; hoe staan we er anno 2026 voor?

Nederlandse bedrijven blijven zich, ondanks de turbulente tijden waarin de genderbalans en D&I wereldwijd onder druk is komen te staan, inzetten voor het belang en de meerwaarde van diversiteit en inclusie. Ruim 4.000 bedrijven hebben via het Diversiteitsportaal gerapporteerd over de man-vrouwverhouding in de (sub)top van hun bedrijf. Ze tonen in de *SER Dataverkenner* hoe zij in het afgelopen jaar aan de slag zijn gegaan met het bevorderen van de genderbalans in de top van het bedrijfsleven. Vooral via maatregelen voor sociale veiligheid proberen deze bedrijven de genderbalans in de (sub)top en de inclusieve cultuur op de werkvloer te vergroten en te behouden.

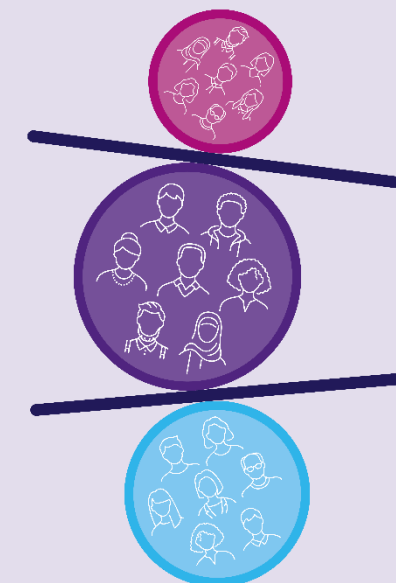
De voorliggende *Scorecard 2026*, waarvan de cijfers zijn gebaseerd op de rapportages die de 'grote' vennootschappen over het boekjaar 2024 hebben ingediend, laat bovendien zien dat het aandeel vrouwen in het bestuur met 2 procentpunten is gestegen van gemiddeld 15,3 procent naar 17,3 procent. Dat is een grotere stijging dan voorheen.

Niettemin moeten we ook constateren dat de groei van het aandeel vrouwen in de rvc, die in de periode 2014-2022 zichtbaar was, lijkt te stagneren. In de rvc was eind 2024 gemiddeld 26,1 procent van de commissarissen vrouw. Gendergelijkheid zou de 'normaalste zaak' in de wereld moeten zijn, maar is dat bij lange na nog niet. Illustratief hiervoor is dat eind 2024, ondanks de stappen die er in de top van het bedrijfsleven worden gezet, nog steeds 56 procent van de besturen en 30,5 procent van de raden van commissarissen volledig uit mannen bestaat.

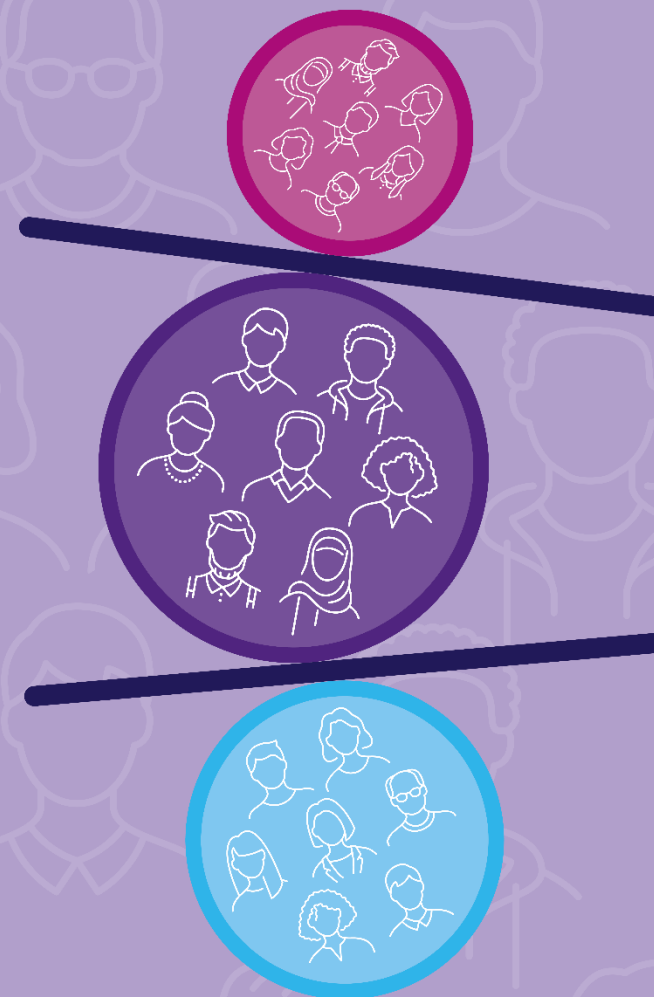


Het kabinet-Jetten heeft in het coalitieakkoord *Aan de slag* aangegeven te blijven werken aan een gelijkwaardige positie van vrouwen in onze samenleving onder andere door steun te blijven geven aan de initiatieven als 'Vrouwen naar de top' en de inzet van vrouwelijke rolmodellen. De inzet daarop is hard nodig, want we hebben iedereen nodig bij de uitdagingen waar ons land voor staat. Het streven is en blijft een werkvloer waar iedereen, ongeacht gender, achtergrond en geaardheid zich gehoord, gerespecteerd en veilig voelt en gelijke kansen krijgt. Daar zal de SER zich de komende tijd voor blijven inzetten door bedrijven te ondersteunen, door vrouwelijk toptalent zichtbaar te maken en door continu uit te dragen dat gendergelijkheid en D&I geen bijzaak zijn, maar een belangrijke voorwaarde voor toekomstbestendig ondernemen.

Kim Putters  
*Voorzitter SER*



# 1. Achtergrond

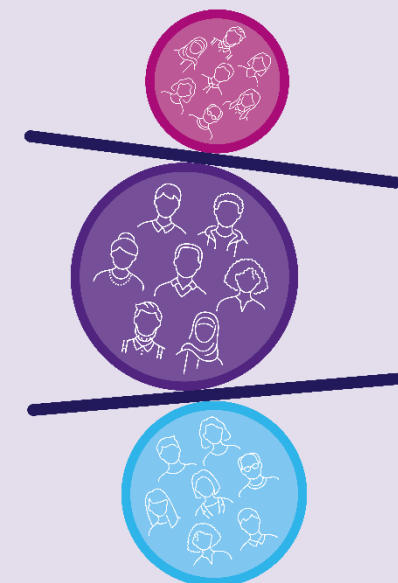


Sinds 1 januari 2022 is de Wet evenwichtiger verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen van kracht (beter bekend als de Wet ingroeiquotum en streefcijfers). Deze wet vloeit voort uit het SER advies *Diversiteit 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 bovendien een 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 nietig beschouwd en blijft de vacature open. Voor grote beursgenoteerde bedrijven geldt zowel het ingroeiquotum voor de rvc als de streefcijferregeling voor het bestuur en de subtop.

Met deze wet zetten circa 90 beursgenoteerde bedrijven en ruim 5.000 grote vennootschappen een belangrijke stap richting een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de top en subtop. De SER biedt bedrijven daarbij ondersteuning.



## SER Monitor Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven 2026

- 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

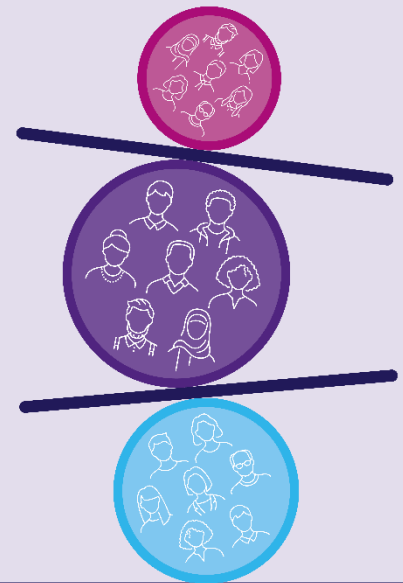
- De SER Scorecard geeft een samenvattend overzicht van de genderbalans in de top en subtop van bedrijven. De SER Scorecard 2026 is gebaseerd op de rapportages over **boekjaar 2024** die bedrijven hebben ingediend via het SER Diversiteitsportaal.

### SER Rapportage

- Een uitgebreidere rapportage is vanaf de zomer van 2026 beschikbaar en te downloaden via [www.diversiteitsportaal.nl](http://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.

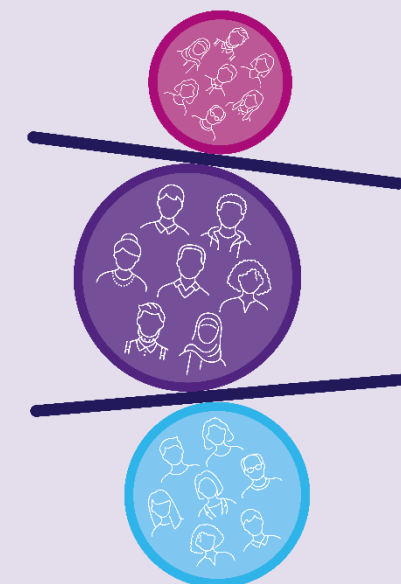


**Doelgroep:** De doelgroep omvat alle bedrijven die in 2024 onder **de Wet ingroeiquotum en streefcijfers** vielen. Deze wet richt zich op een evenwichtiger verhouding van vrouwen en mannen in het bestuur, de rvc en subtop van 'grote' naamloze en besloten vennootschappen (artikelen 2:142b BW, 2:166 BW, 2:276 BW).

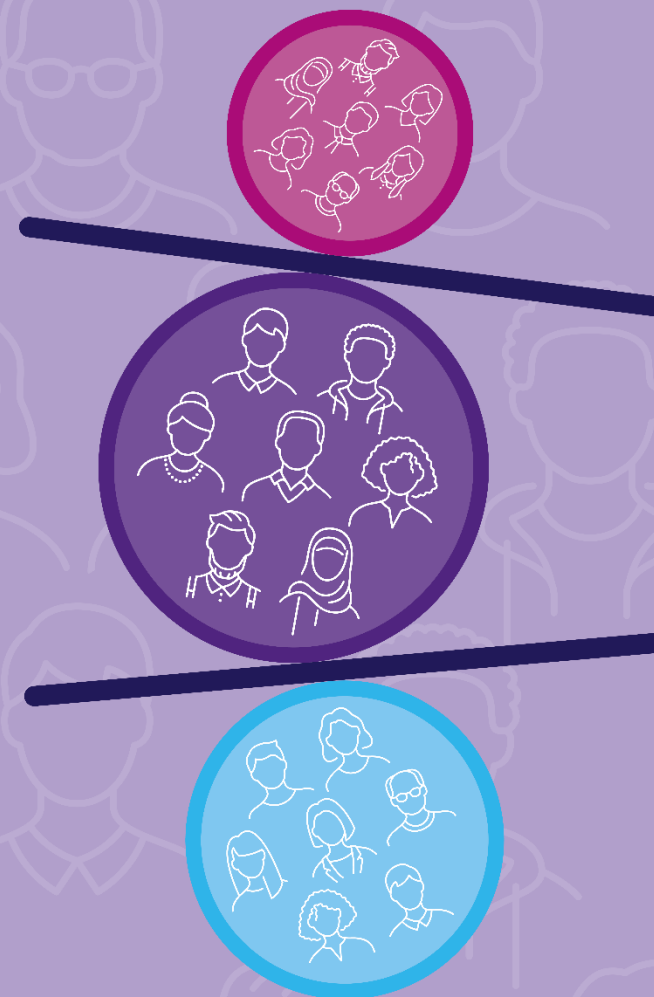
**Populatie:** Eind 2025 stonden bij de SER **5.014** bedrijven geregistreerd die over boekjaar 2024 onder de Wet ingroeiquotum en streefcijfers rapportageplichtig waren. Dat waren minder bedrijven dan het jaar ervoor. Een mogelijke verklaring is de wijziging van de groottecriteria in 2024, waardoor minder bedrijven als 'groot' kwalificeren en onder de wet vallen.

**Respons:** Van deze bedrijven hebben **3.258** ondernemingen hun rapportage over boekjaar 2024 tijdig bij de SER ingediend en **118** hebben tijdig uitstel gevraagd, vóór de deadline van 18 december 2025. Dit komt neer op een respons (inclusief tijdig uitstel) van **67,3%**, hoger dan in het voorgaande jaar, toen de respons 63,5% was. Daarnaast hebben 628 bedrijven die niet onder de wet vallen vrijwillig gerapporteerd.

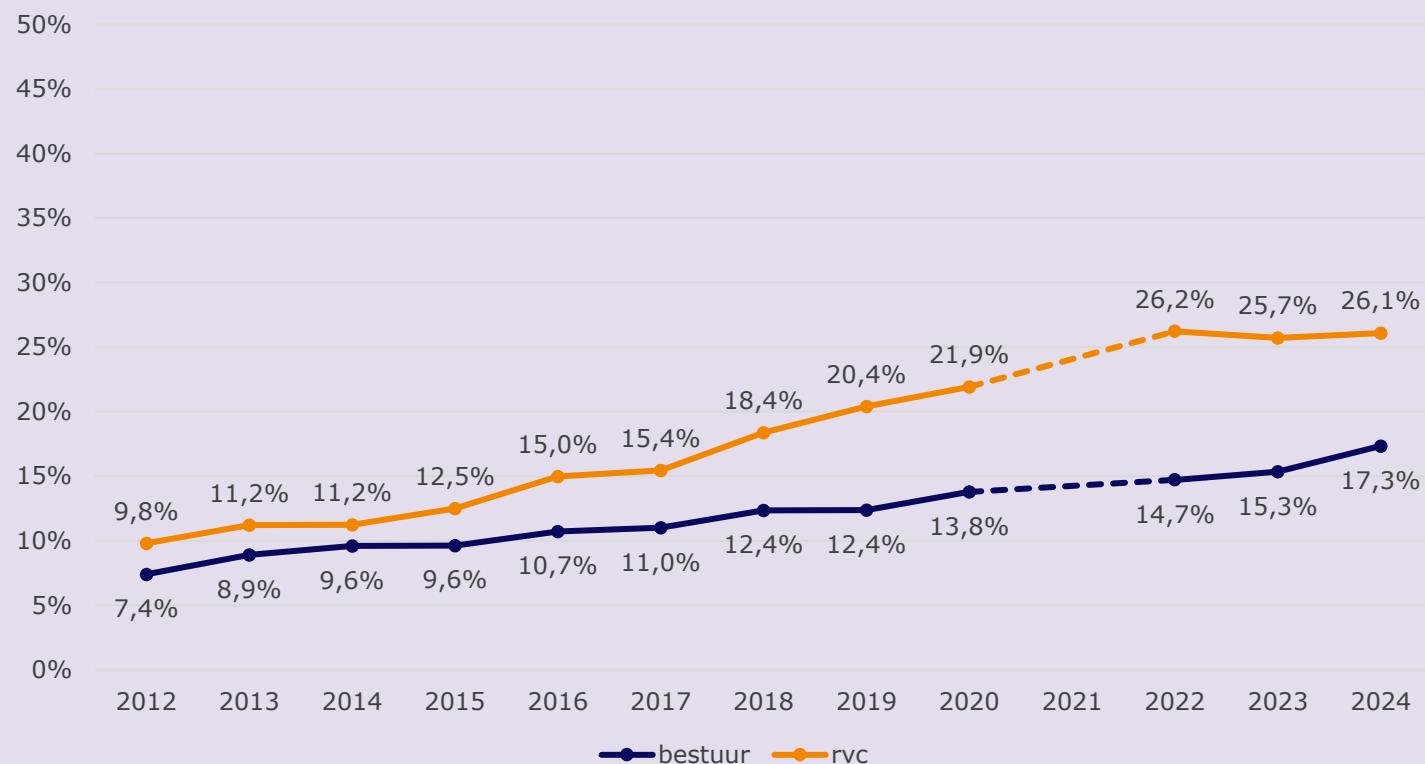
**Analysegroep:** Voor de analyses in deze Scorecard zijn uitsluitend bedrijven meegenomen die in 2024 onder de Wet vielen. Om de vergelijkbaarheid tussen bedrijven en over de jaren heen te waarborgen, zijn vervolgens alleen bedrijven geselecteerd waarvan het boekjaar eindigde op **31 december 2024**. Organisaties die in 2024 niet (meer) onder de wet vielen maar vrijwillig hebben gerapporteerd en bedrijven waarvan het boekjaar op een andere datum eindigde, zijn buiten beschouwing gelaten. Rapportages met ontbrekende of ongeldige gegevens zijn uit de analyses verwijderd. In totaal zijn de rapportages van **3.016** bedrijven geanalyseerd voor de SER Scorecard 2026 (over boekjaar 2023: 3.079, over boekjaar 2022: 2.057).



## 2. Genderbalans in het Nederlandse bedrijfsleven



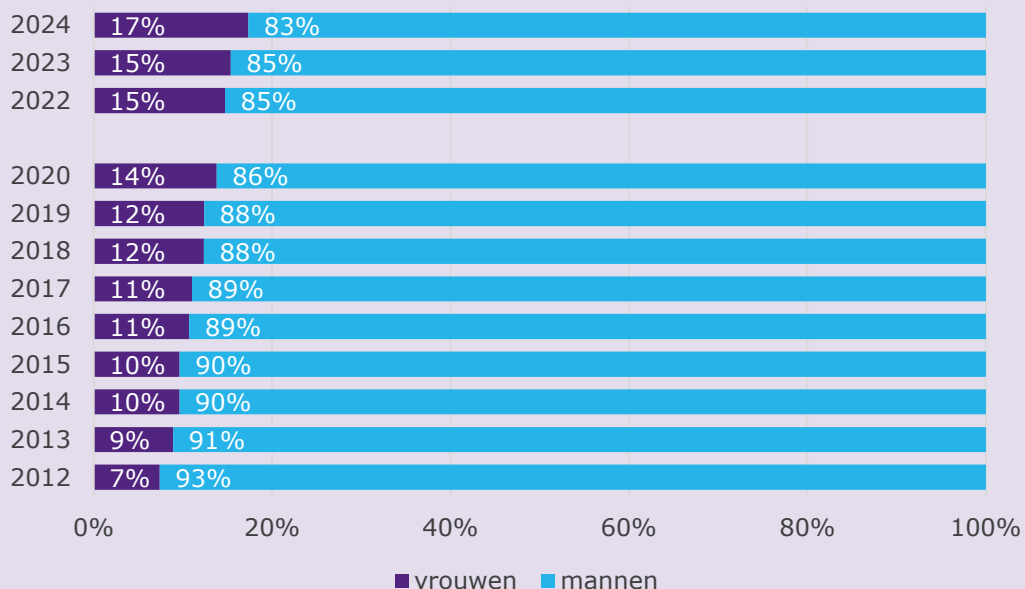
# Percentage vrouwen in de top 2012-2024



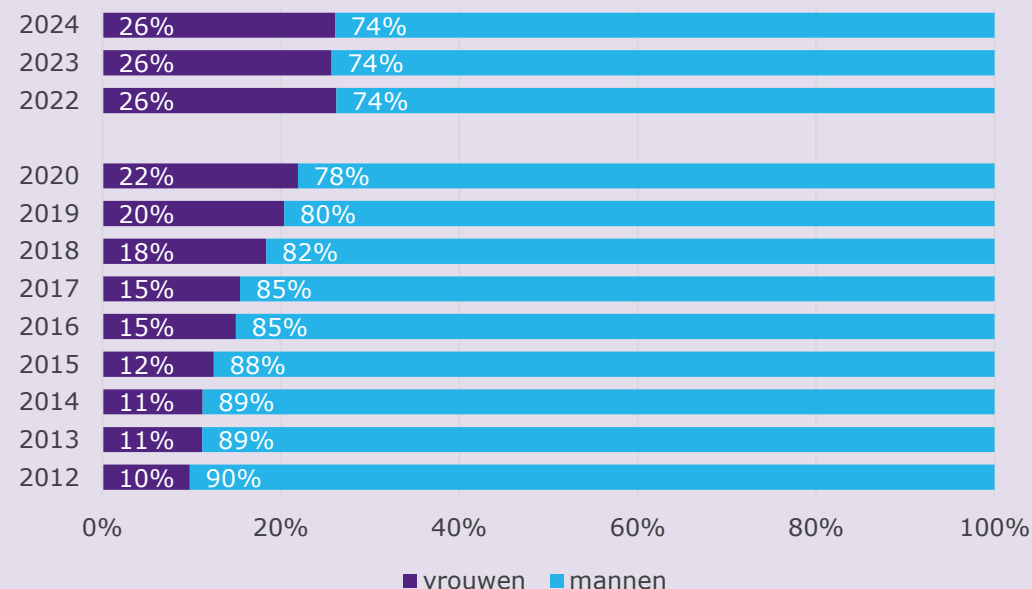
Gemiddeld percentage vrouwen in het bestuur en de rvc, 2012-2024 (peildatum 31 december)  
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

- **Bestuur:** Eind 2024 was gemiddeld 17,3% van de bestuurders vrouw. Dat is een stijging van 2 procentpunt ten opzichte van 2023.
- **Raad van commissarissen:** In de rvc was eind 2024 gemiddeld 26,1% van de commissarissen vrouw. Dat is vergelijkbaar met 2022. De groei van het aandeel vrouwen in de rvc die in de periode 2014-2022 zichtbaar was, lijkt daarmee te stagneren.
- De stagnatie in de **rvc** hangt deels samen met een compositie-effect:
  - Sinds boekjaar 2023 rapporteert een grotere groep bedrijven aan de SER. Bedrijven die vanaf 2023 zijn gaan rapporteren, hebben gemiddeld een lager aandeel vrouwen in de rvc dan bedrijven die al langer rapporteren.
  - De groep die al meerdere jaren rapporteert, omvat relatief veel voorlopers met een bovengemiddeld aandeel vrouwen in de rvc.
- Voor het **bestuur** is dit compositie-effect niet zichtbaar. Het aandeel vrouwen is vergelijkbaar tussen recent en langer rapporterende bedrijven.

# Genderbalans in de top 2012-2024



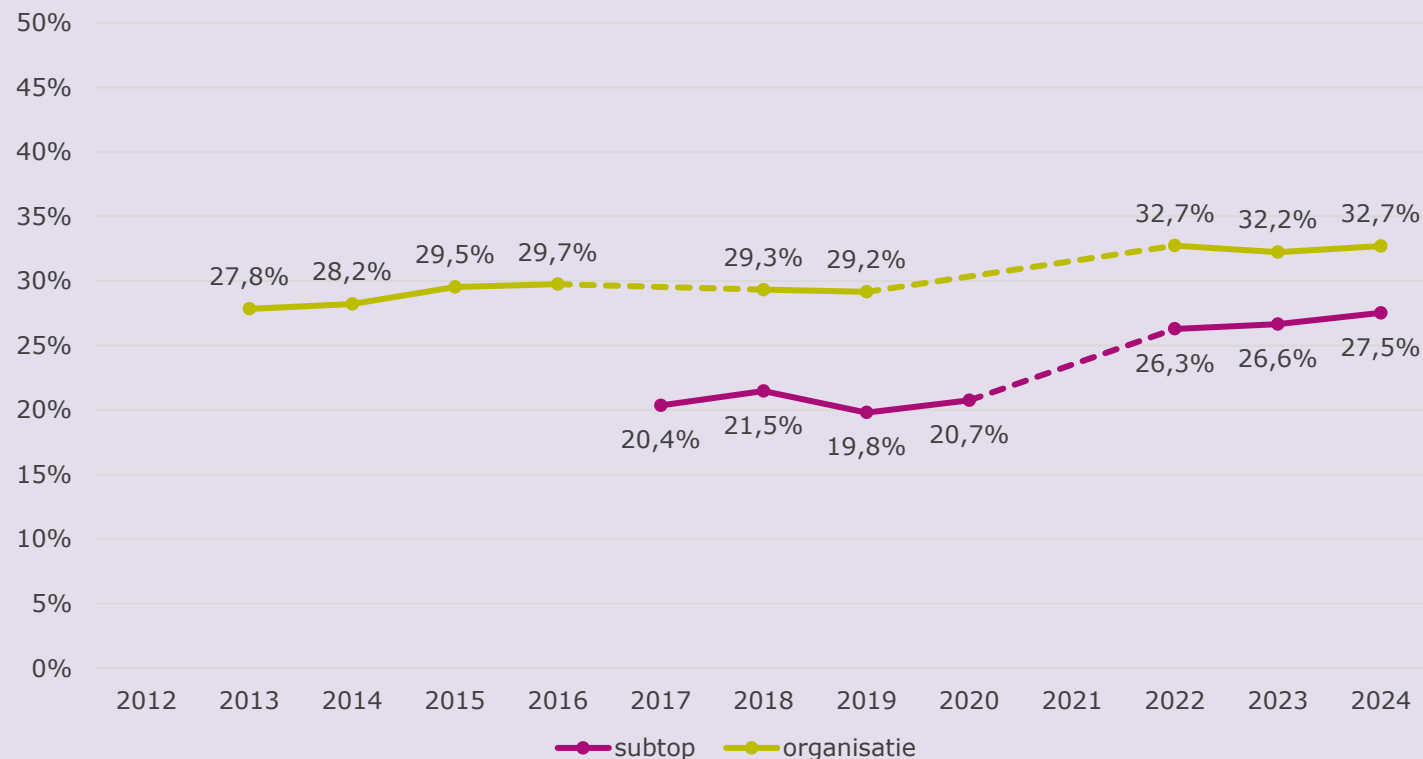
- **Bestuur:** De vrouw-manverhouding in het bestuur was eind 2024 gemiddeld 1:4,8. Voor iedere vrouwelijke bestuurder waren er dus bijna 5 mannelijke bestuurders. In 2023 waren dat er 5,5 en in 2022 ruim 6.



- **Raad van commissarissen:** In de rvc was de vrouw-manverhouding eind 2024 gemiddeld 1:2,8. Voor iedere vrouwelijke commissaris waren er dus bijna 3 mannelijke commissarissen. Dat is vergelijkbaar met 2022 en 2023.

Gemiddeld percentage vrouwen en mannen in het bestuur en de rvc, 2012-2024 (peildatum 31 december)  
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

# Percentage vrouwen in de subtop en organisatie 2013-2024



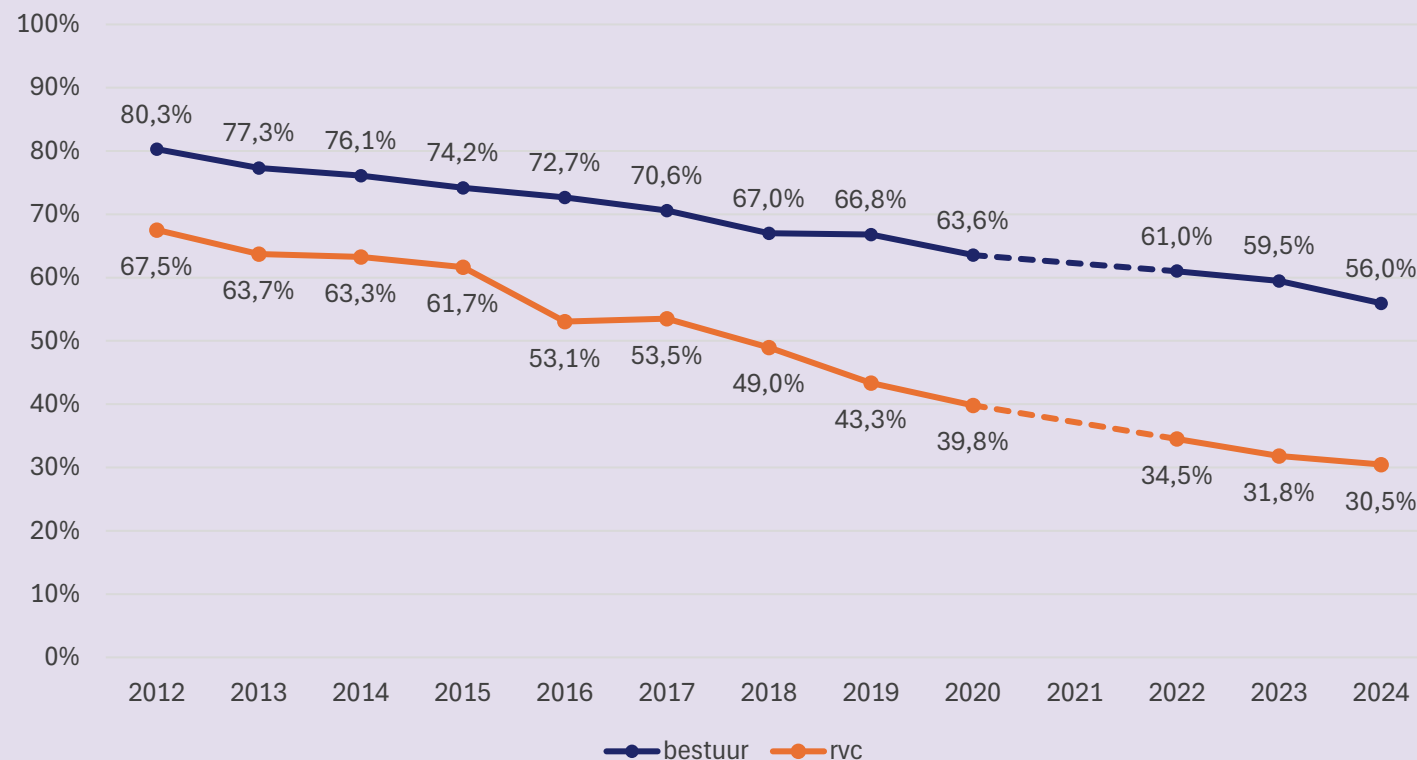
- **Subtop:** In de subtop steeg het percentage vrouwen in de periode 2023-2024 met 0,9 procentpunt, van gemiddeld 26,3% naar 27,5%.
- **Personeelsbestand:** Het personeelsbestand van grote bedrijven bestond eind 2024 gemiddeld voor 32,7% uit vrouwen. Dit aandeel is vergelijkbaar met eind 2022.
- Het aandeel vrouwen in het personeelsbestand van grote bedrijven ligt daarmee aanzienlijk lager dan in de beroepsbevolking, die eind 2024 voor 47,3% uit vrouwen bestond.

Gemiddeld percentage vrouwen en mannen in de subtop en organisatie, 2013-2024 (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. Vergelijkingen worden alleen gemaakt binnen de periode na 2022.

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

# Bedrijven zonder vrouwen in de top 2012-2024

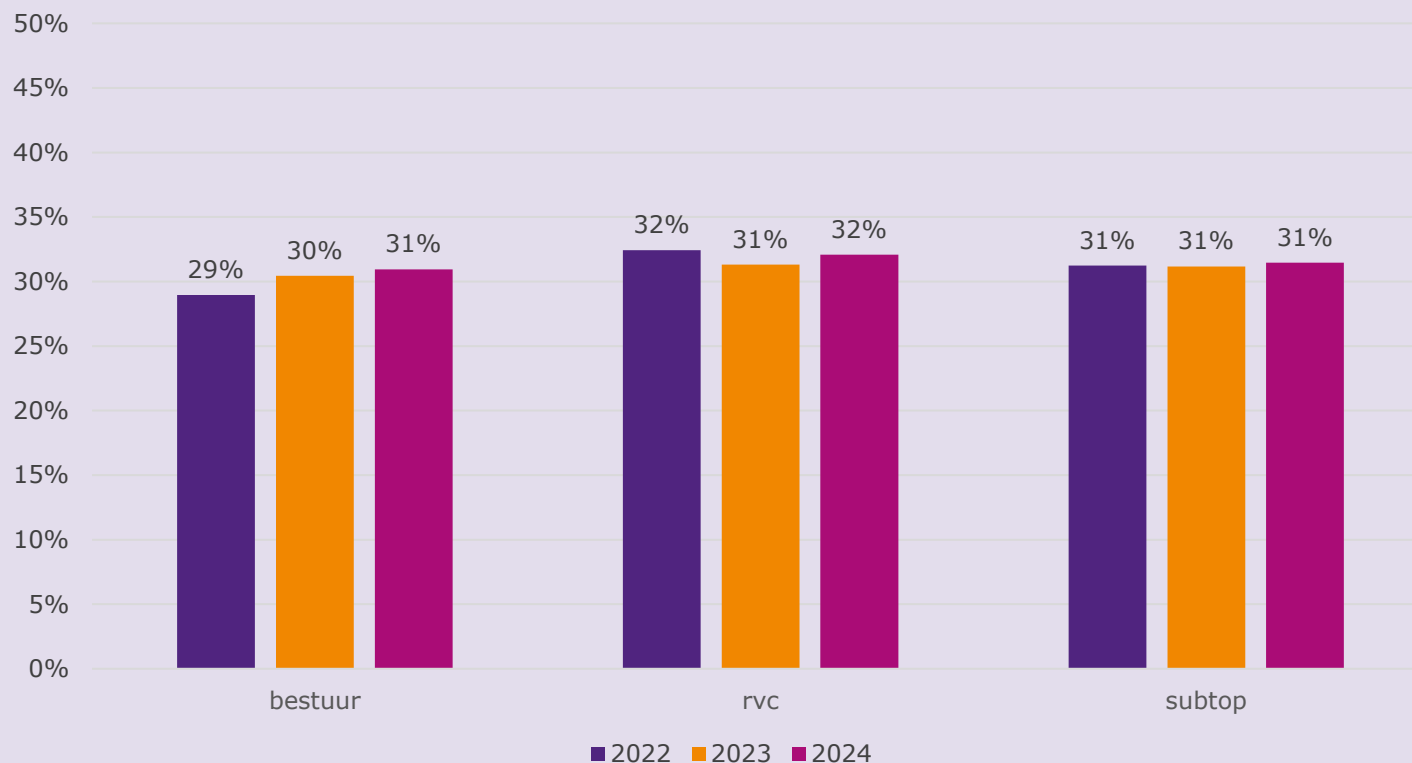


- Eind 2024 bestond 56,0% van de besturen en 30,5% van de raden van commissarissen volledig uit mannen. Het aantal besturen en rvc's zonder vrouwen is sinds 2012 wel afgenomen: eind 2012 bestond nog 80,3% van de besturen en 67,5% van de rvc's volledig uit mannen.

Percentage bedrijven zonder vrouwen in het bestuur en de rvc, 2012-2024 (peildatum 31 december)

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024; Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2012-2020

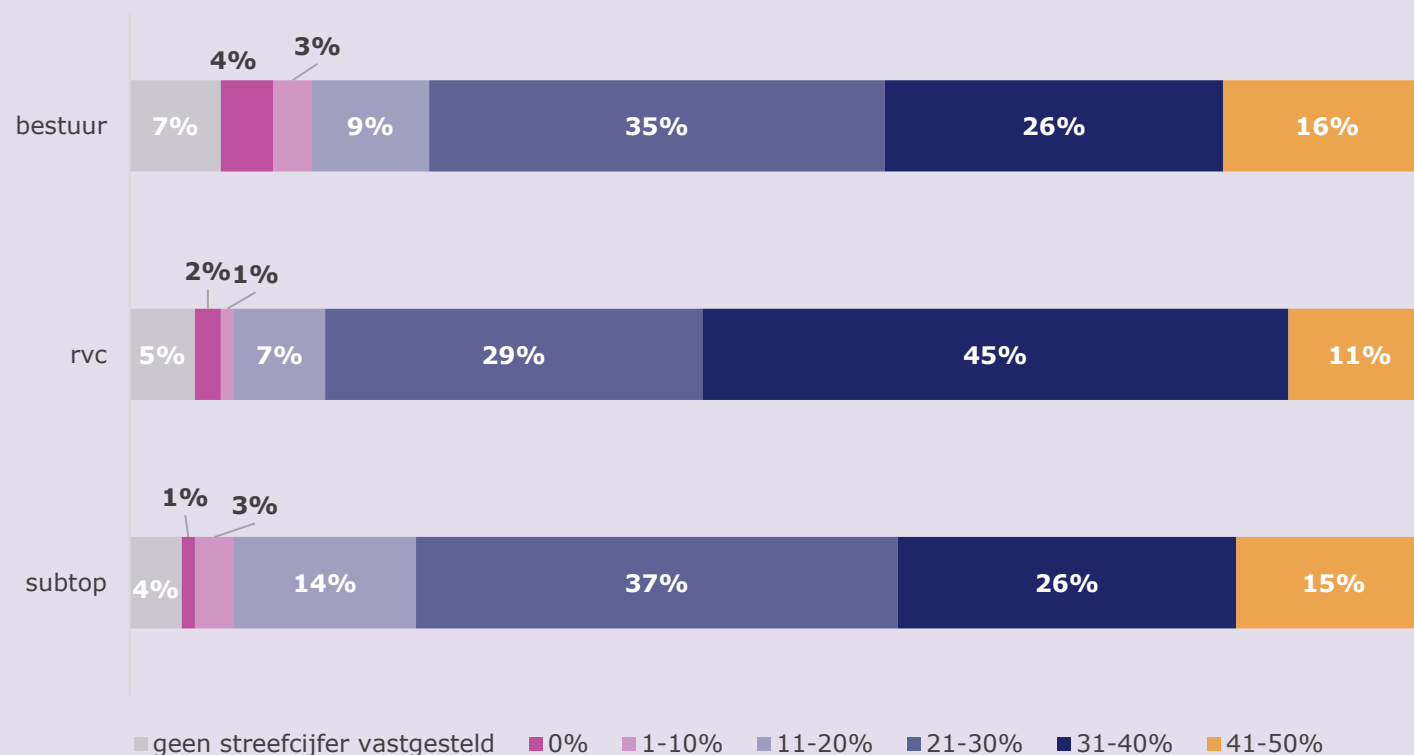
# Streefcijfers voor de top en subtop 2022-2024



- Sinds 2022 stellen bedrijven streefcijfers (m/v) vast voor het bestuur, de rvc en de subtop. In 2024 lagen deze streefcijfers gemiddeld tussen 31% en 32%.
- Eind 2024 bedroegen de streefcijfers gemiddeld 31% voor het bestuur en de subtop en 32% voor de rvc.
- In de periode 2022-2024 steeg het gemiddelde streefcijfer voor het bestuur met 2 procentpunt. Voor de rvc en subtop bleef het streefcijfer in die periode ongewijzigd.

Gemiddeld streefcijfer (m/v) voor het bestuur, de rvc en de subtop, 2022-2024  
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024

# Bedrijven met hoge en lage streefcijfers 2024



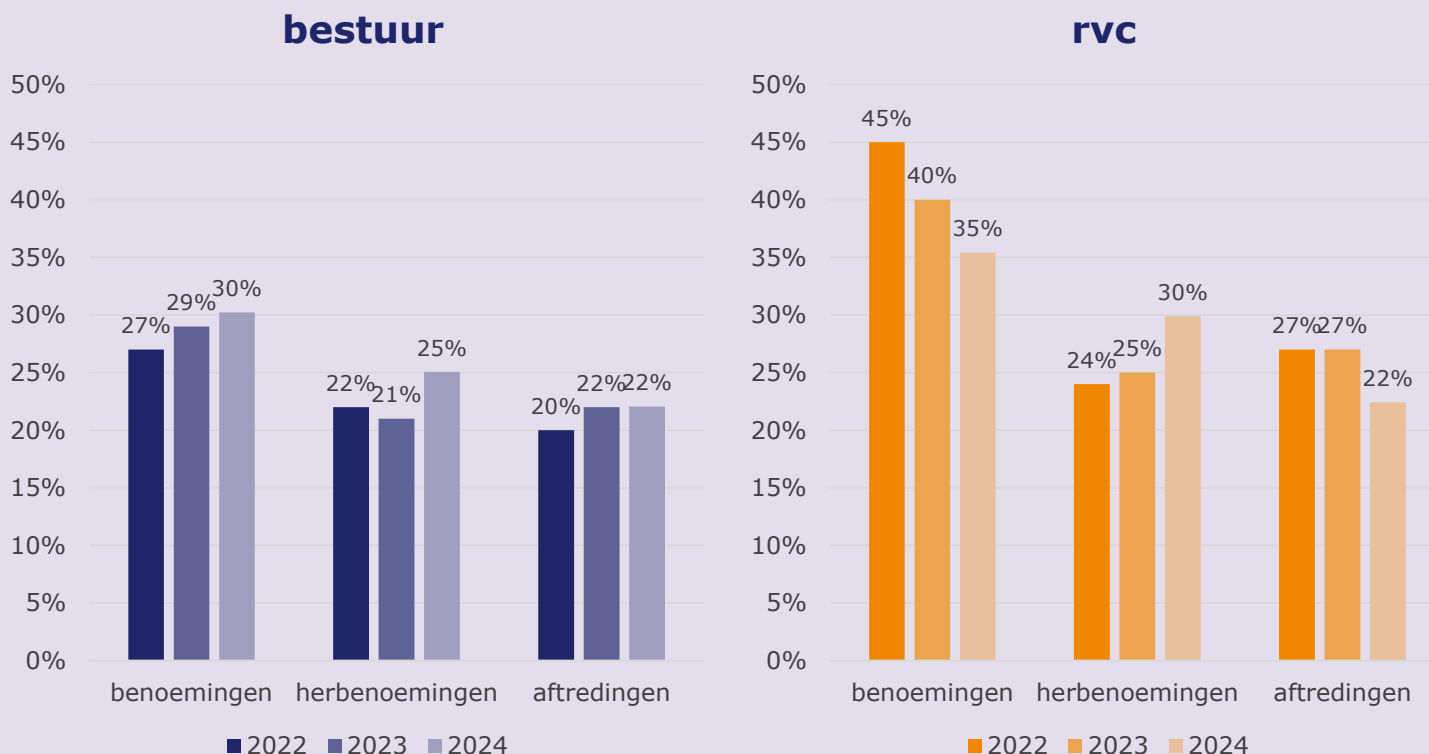
Percentage bedrijven met hoge en lage streefcijfers (m/v) voor het bestuur, de rvc en de subtop, 2024.

Noot: Afwijkingen ten opzichte van de figuur in de SER Dataverkenner ontstaan doordat in de Dataverkenner uitsluitend bedrijven met een vastgesteld streefcijfer zijn opgenomen, terwijl deze figuur ook bedrijven zonder streefcijfer meeneemt.

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaar 2024

- De ambities van bedrijven lopen uiteen. Voor de rvc heeft een meerderheid van de bedrijven (56%) een streefcijfer opgesteld van meer dan 30% m/v. Voor het bestuur geldt dit voor 42% van de bedrijven en voor de subtop voor 41%. Dit beeld is grotendeels vergelijkbaar met 2023.
- Een kleine groep bedrijven heeft **geen streefcijfer** vastgesteld, terwijl zij daartoe verplicht zijn. Eind 2024 gold dit voor 7% van de bedrijven voor het bestuur, 5% voor de rvc en 4% voor de subtop.
- Daarnaast rapporteerde een klein deel van de bedrijven een **streefcijfer van 0%**. Voor het bestuur betrof dit 4% van de bedrijven; voor de rvc en subtop ging het om respectievelijk 2% en 1%.
- Volgens de wet zijn streefcijfers van 0% niet passend en niet ambitieus. Streefcijfers kunnen daarom niet op 0% worden vastgesteld.

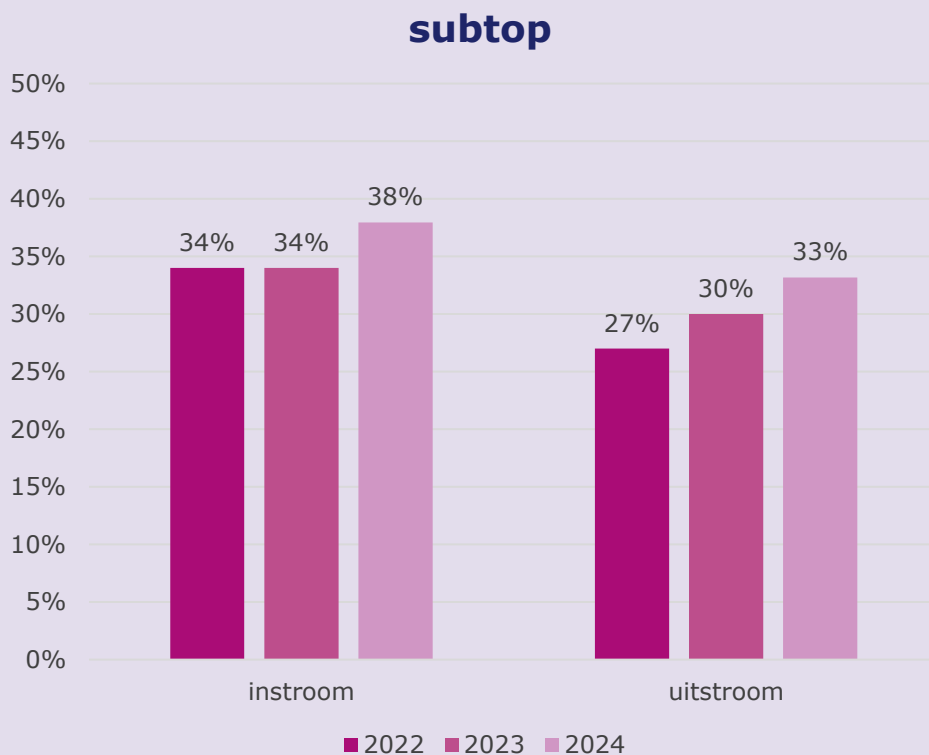
# Percentage vrouwen bij benoemingen in de top 2022-2024



Percentage vrouwen bij benoemingen, herbenoemingen en aftredingen in het bestuur en de rvc, 2022-2024  
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024

- **Bestuur:** In 2024 ging 30% van de benoemingen in het bestuur naar een vrouw. Daarmee zet de lichte stijging van de afgelopen jaren door (27% in 2022 en 29% in 2023). Ook bij herbenoemingen nam het aandeel vrouwen toe: van 21% in 2023 naar 25% in 2024. Het aandeel vrouwen onder aftredende bestuurders bleef in vergelijking met 2022 gelijk.
- **Raad van commissarissen:** Bij benoemingen in de rvc daalde het aandeel vrouwen opnieuw. Waar in 2022 nog 45% van de nieuw benoemde commissarissen vrouw was, nam dit af tot 40% in 2023 en daalde dit verder tot 35% in 2024. Tegelijkertijd lag het aandeel vrouwen bij nieuwe benoemingen in 2024 nog steeds hoger dan het aandeel vrouwen onder aftredende commissarissen (22%). Het aandeel vrouwen bij aftredingen nam in de periode 2022-2024 af, terwijl het aandeel vrouwen bij herbenoemingen in diezelfde periode juist toenam (van 24% in 2022 naar 30% in 2024).

# Percentage vrouwen bij in- en uitstroom subtop 2022-2024

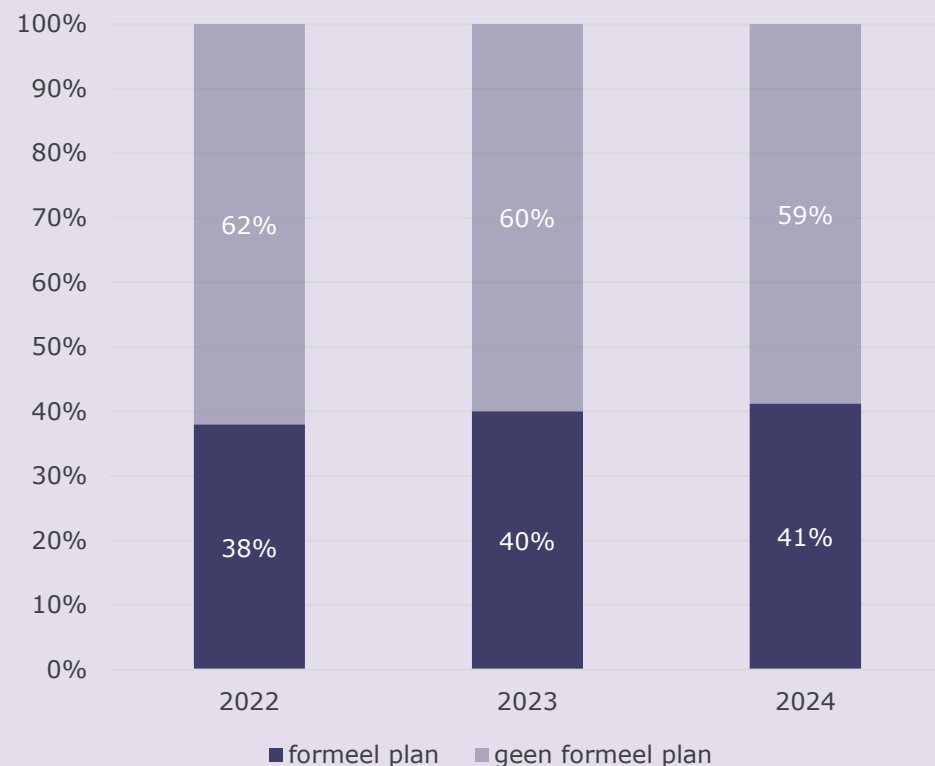


Percentage vrouwen bij in- en uitstroom subtop, 2022-2024

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024

- **Subtop:** In 2024 was ruim 38% van de nieuw aangestelde werknemers in de subtop vrouw. Dit aandeel ligt hoger dan in 2022 en 2023.
- Het aandeel vrouwen bij uitstroom bedroeg in 2024 33%, eveneens hoger dan in eerdere jaren.
- Het aandeel vrouwen bij de instroom lag daarmee in 2024, net als in eerdere jaren, hoger dan bij de uitstroom.
- Werknemers die de subtop verlaten, kunnen zijn doorgestroomd naar een andere functie binnen het bedrijf of het bedrijf hebben verlaten.

# Plan van aanpak 2022-2024

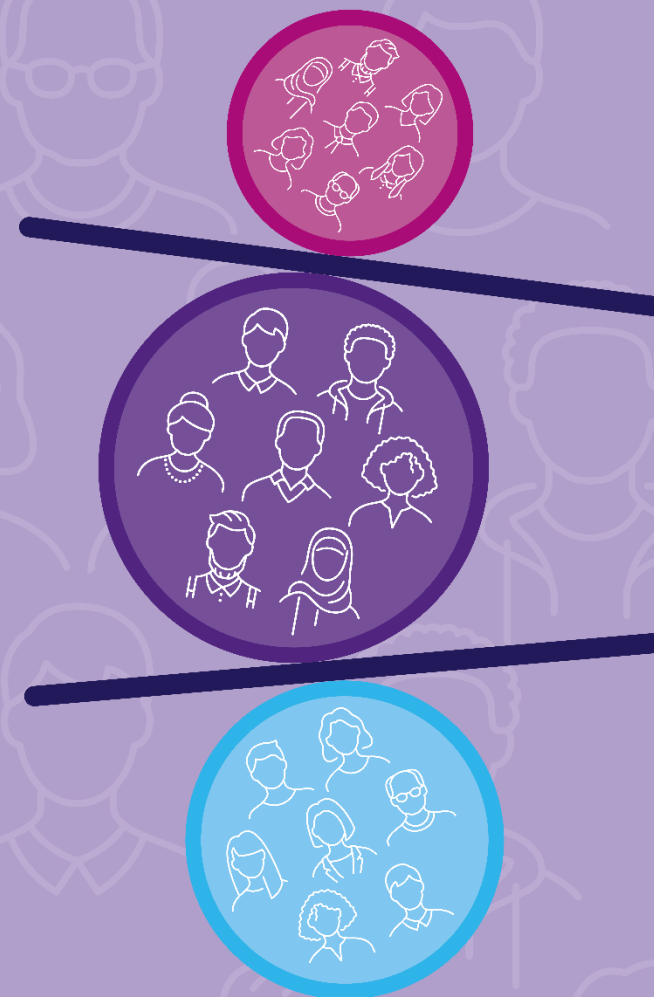


Percentage bedrijven met een plan van aanpak, 2022-2024 (peildatum 31 december)

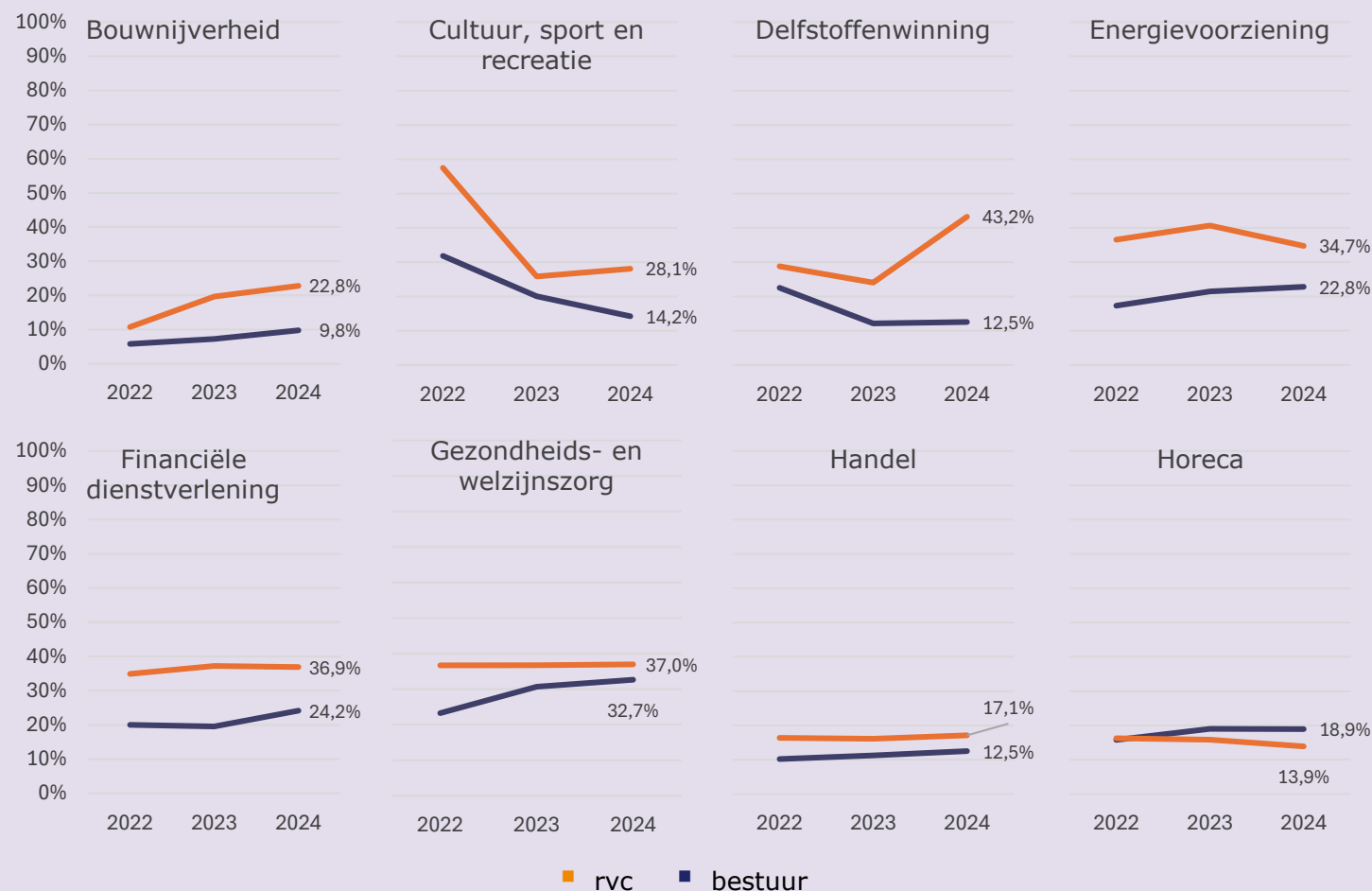
Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024

- Volgens de wet zijn bedrijven verplicht een plan van aanpak op te stellen waarin zij beschrijven hoe zij hun streefcijfers willen realiseren. Eind 2024 beschikte 41% van de bedrijven over een formeel plan van aanpak dat door het bestuur was goedgekeurd. 59% van de bedrijven had op dat moment nog geen formeel vastgesteld plan.
- Sinds 2022 is het aandeel bedrijven met een formeel plan beperkt toegenomen, met 3 procentpunt. In deze periode bleef het merendeel van de bedrijven dus zonder formeel vastgesteld plan van aanpak, ondanks de wettelijke verplichting.
- Bedrijven die wel een formeel plan van aanpak hebben opgesteld, delen dit doorgaans met de organisatie en andere betrokkenen, zoals de ondernemingsraad, toezichthouders of aandeelhouders. In 2024 deed 90% van deze bedrijven dat. Dit aandeel is onveranderd ten opzichte van 2022.

### 3. Verschillen tussen sectoren

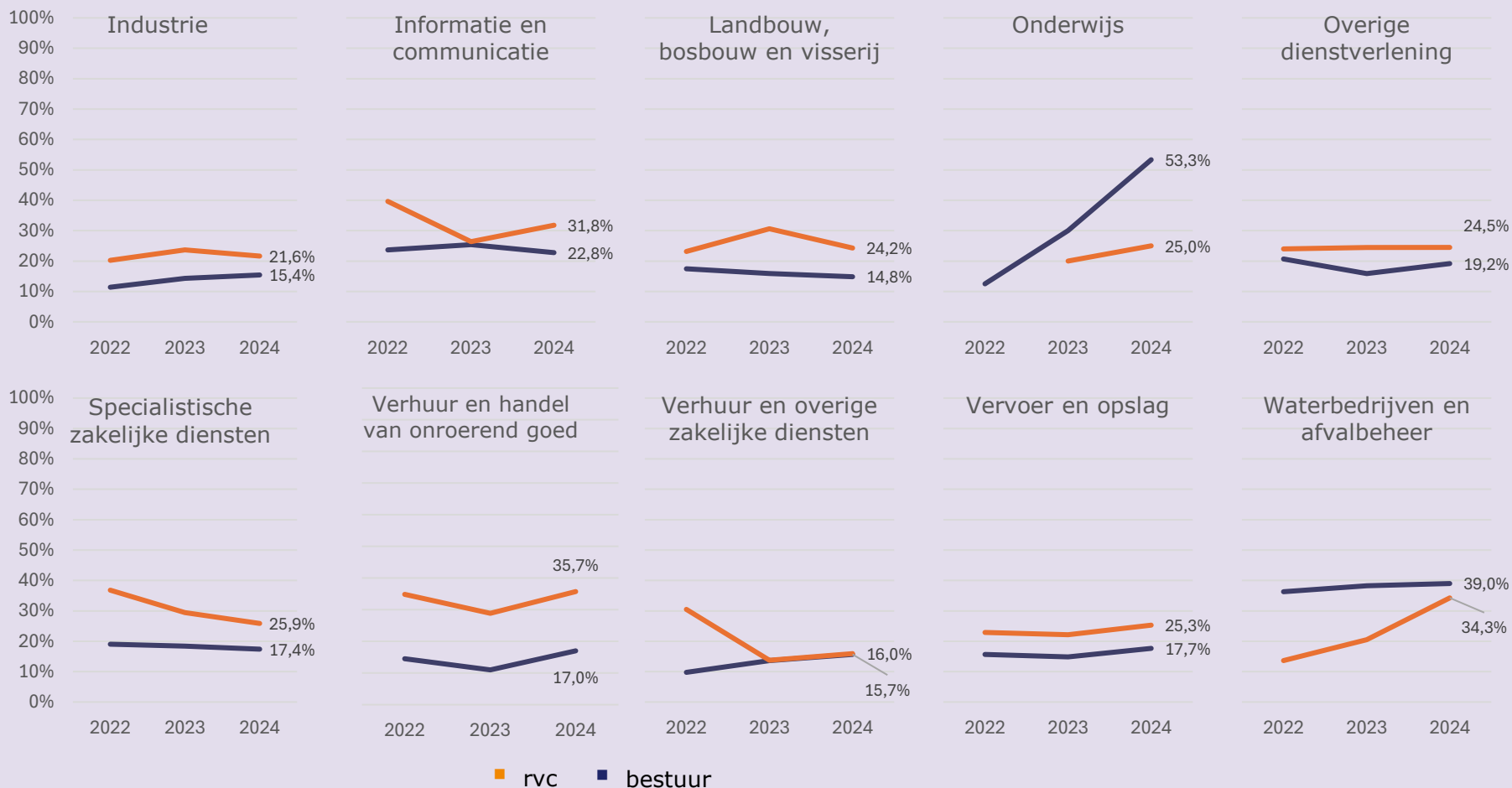


# Percentage vrouwen in de top naar sector 2022-2024 (1)



- De genderbalans in de top verschilt sterk tussen sectoren.
- Bestuur:** Eind 2024 varieerde het aandeel vrouwen in het bestuur van 9,8% in de bouwnijverheid tot 39,0% bij waterbedrijven en afvalbeheer en 53,3% in het onderwijs.
- Raad van commissarissen:** Voor de rvc liep het gemiddelde aandeel vrouwen eind 2024 uiteen van 16,0% in de sector verhuur en overige zakelijke diensten tot 43,2% in de sector winning van delfstoffen.
- In sectoren met relatief weinig bedrijven kan de m/v-samenstelling van individuele bedrijven merkbare invloed hebben op het sectorgemiddelde. De uitkomsten voor het **onderwijs** (3 besturen en 1 rvc), de **winning van delfstoffen** (5 rvc's) en de **horeca** (6 rvc's) zijn gebaseerd op een beperkt aantal besturen of rvc's, waardoor de resultaten voorzichtig geïnterpreteerd moeten worden.

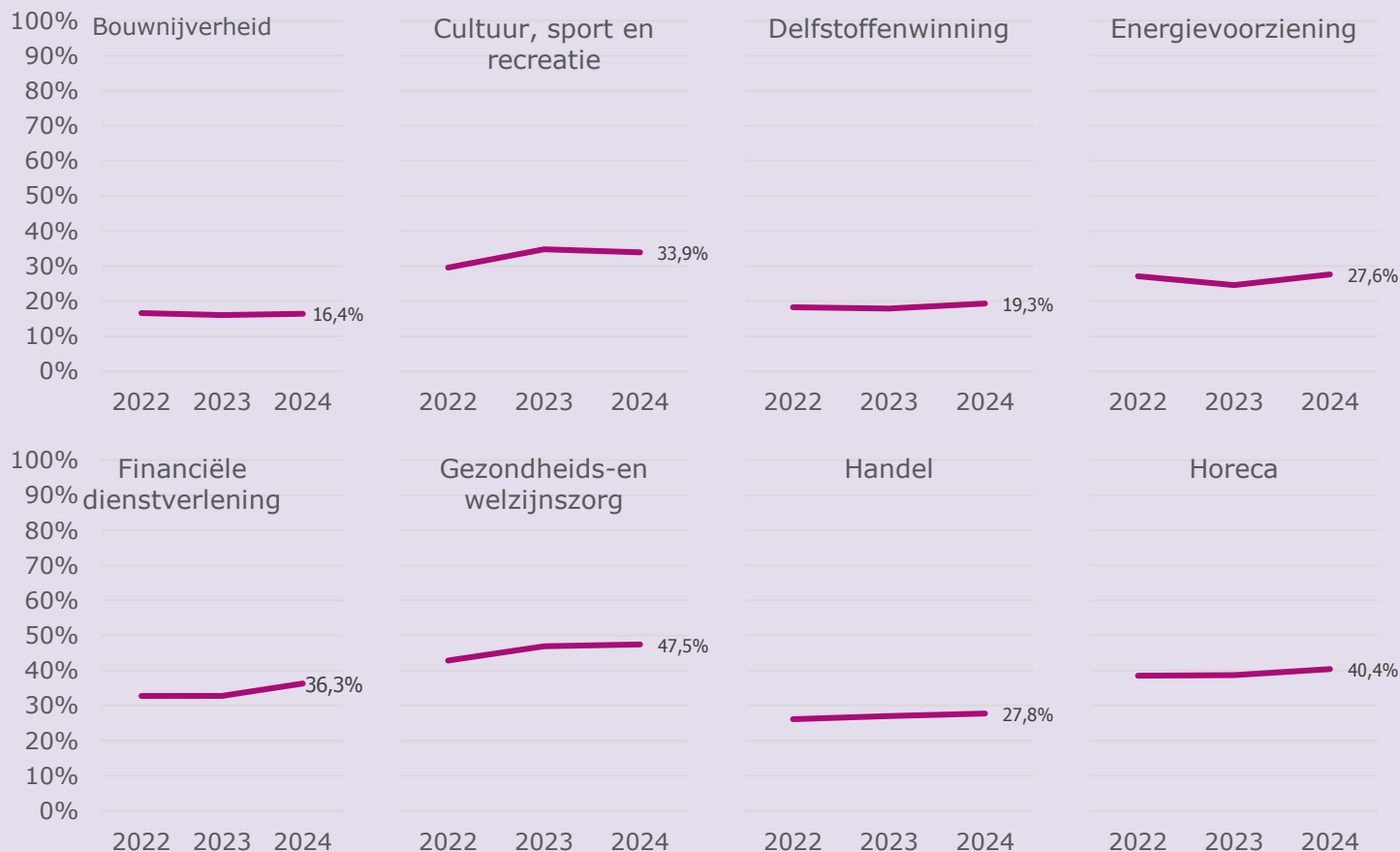
# Percentage vrouwen in de top naar sector 2022-2024 (2)



Percentage vrouwen in het bestuur en de rvc naar sector, 2022-2024 (peildatum 31 december).

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024

# Percentage vrouwen in de subtop naar sector 2022-2024 (1)

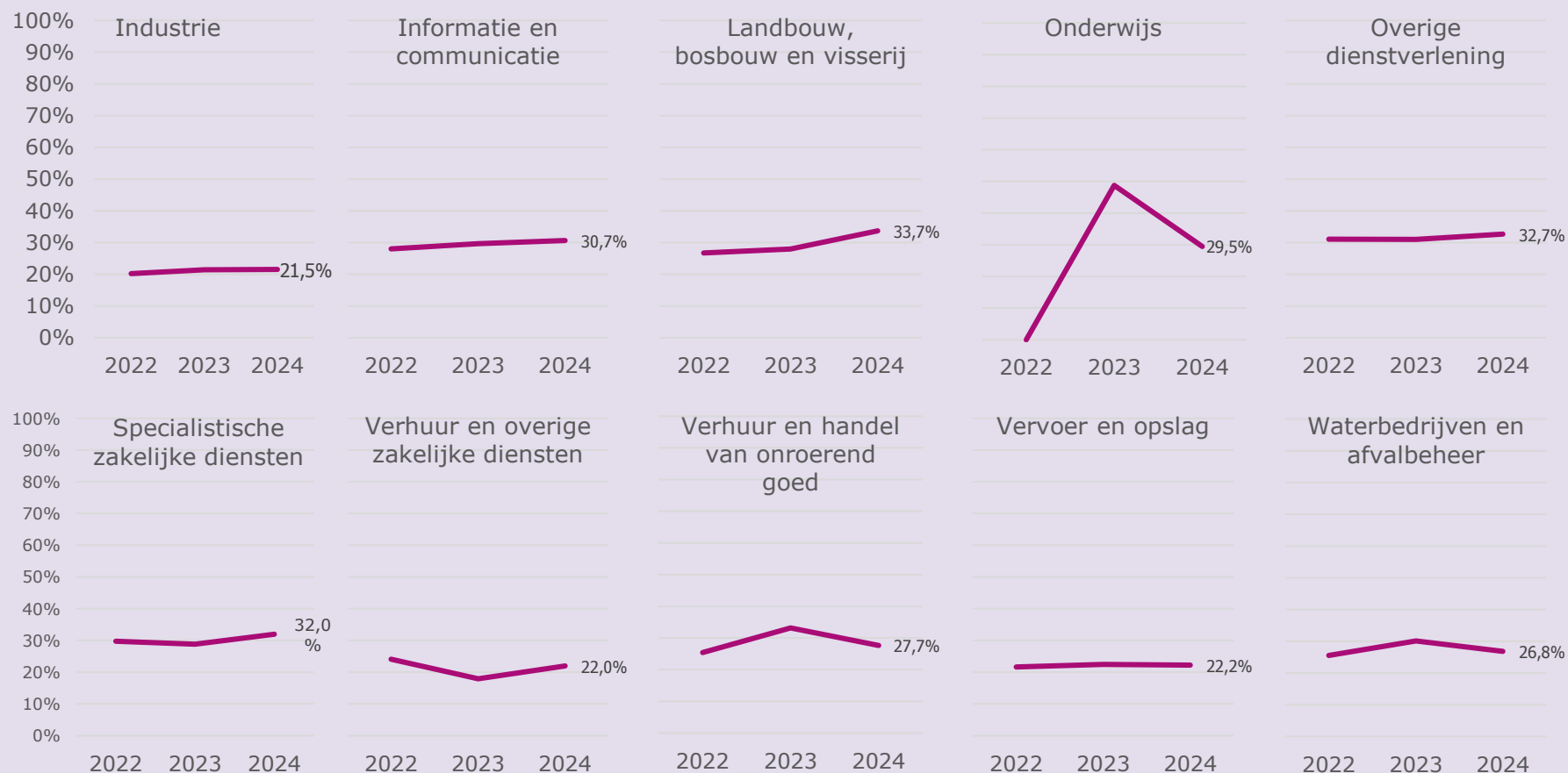


- In de subtop varieerde het percentage vrouwen eind 2024 van 16,4% in de bouwnijverheid tot 40,4% in de horeca en 47,5% in de gezondheids- en welzijnszorg.
- De gegevens voor de sector onderwijs zijn gebaseerd op slechts twee bedrijven en moeten daarom met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

*Percentage vrouwen in de subtop naar sector, 2022-2024 (peildatum 31 december).*

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024

# Percentage vrouwen in de subtop naar sector 2022-2024 (2)

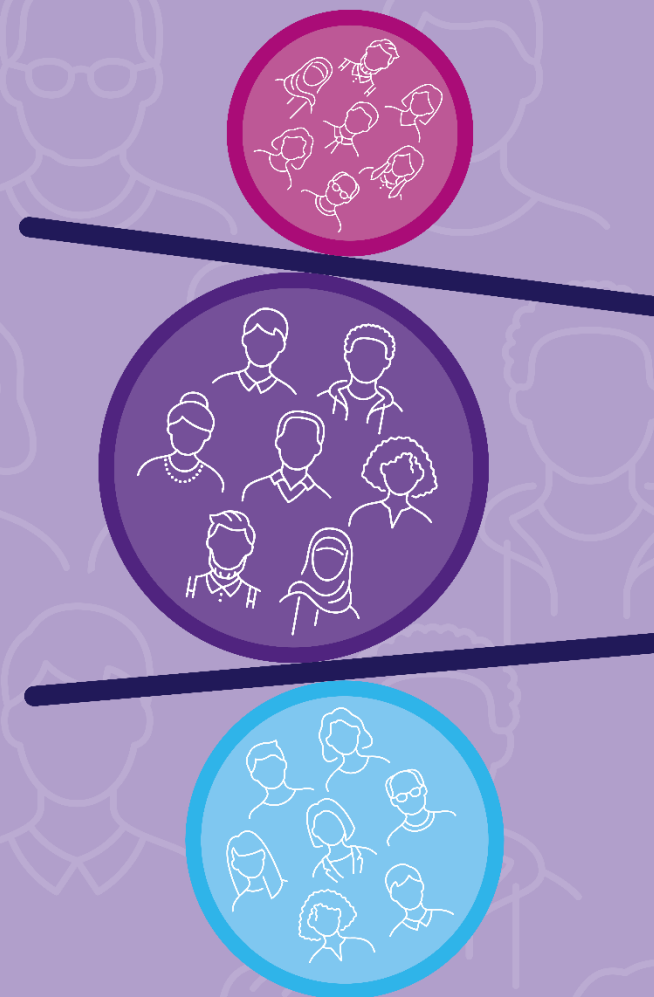


Percentage vrouwen in de subtop naar sector, 2022 - 2024 (peildatum 31 december).

Bron: SER Diversiteitsportaal boekjaren 2022-2024



## 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.

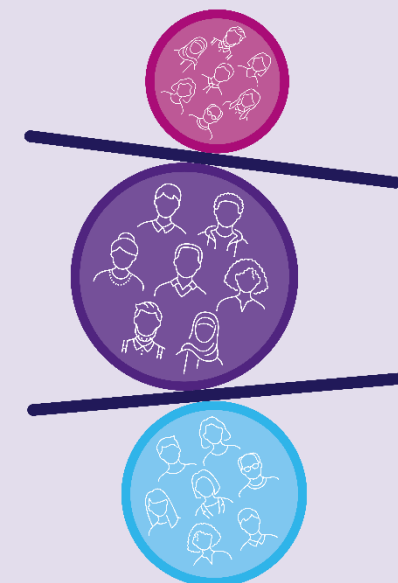
## 2. Streefcijfers en plan van aanpak

- 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 in 2027 geëvalueerd en vervalt op 1 januari 2030.



## Bijlage 2 - Toelichting begrippen

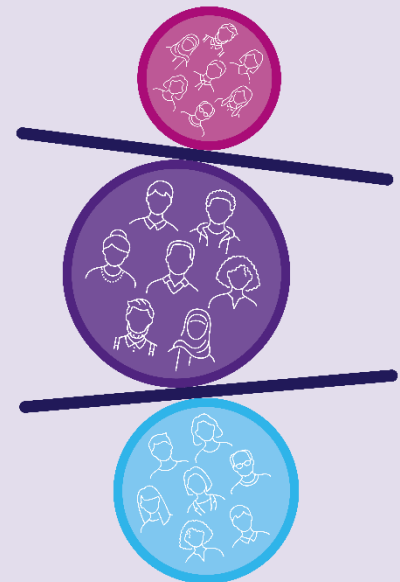
**Aftreden (bestuur en rvc):** Bestuurders of commissarissen die het bestuur of de rvc gedurende het boekjaar hebben verlaten, bijvoorbeeld omdat de zittingstermijn is verstreken of omdat zij – al dan niet vrijwillig – tussentijds zijn opgestapt.

**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 2024:** Het boekjaar dat begint op of na 1 januari 2024.

**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 bij de aanduiding vrouw of man. Gelet op de privacy, kan het onwenselijk zijn als dit soort gegevens te herleiden zijn tot bepaalde personen. Daarom kunnen bedrijven deze personen 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:

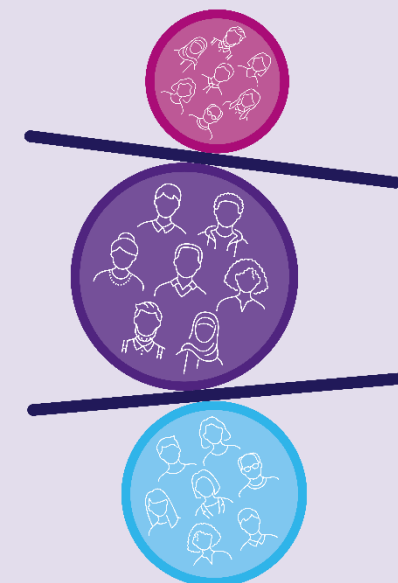
- de waarde van de activa bedraagt meer dan € 25 miljoen;
- de netto-omzet is meer dan € 50 miljoen;
- het gemiddeld aantal werknemers is 250 of meer.

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

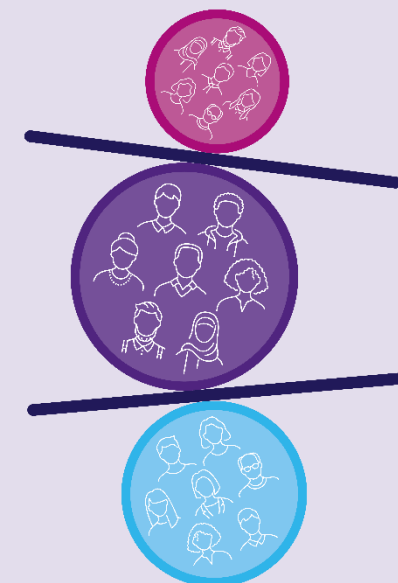
**Raad van commissarissen (rvc):** het toezichthoudende orgaan van de vennootschap.

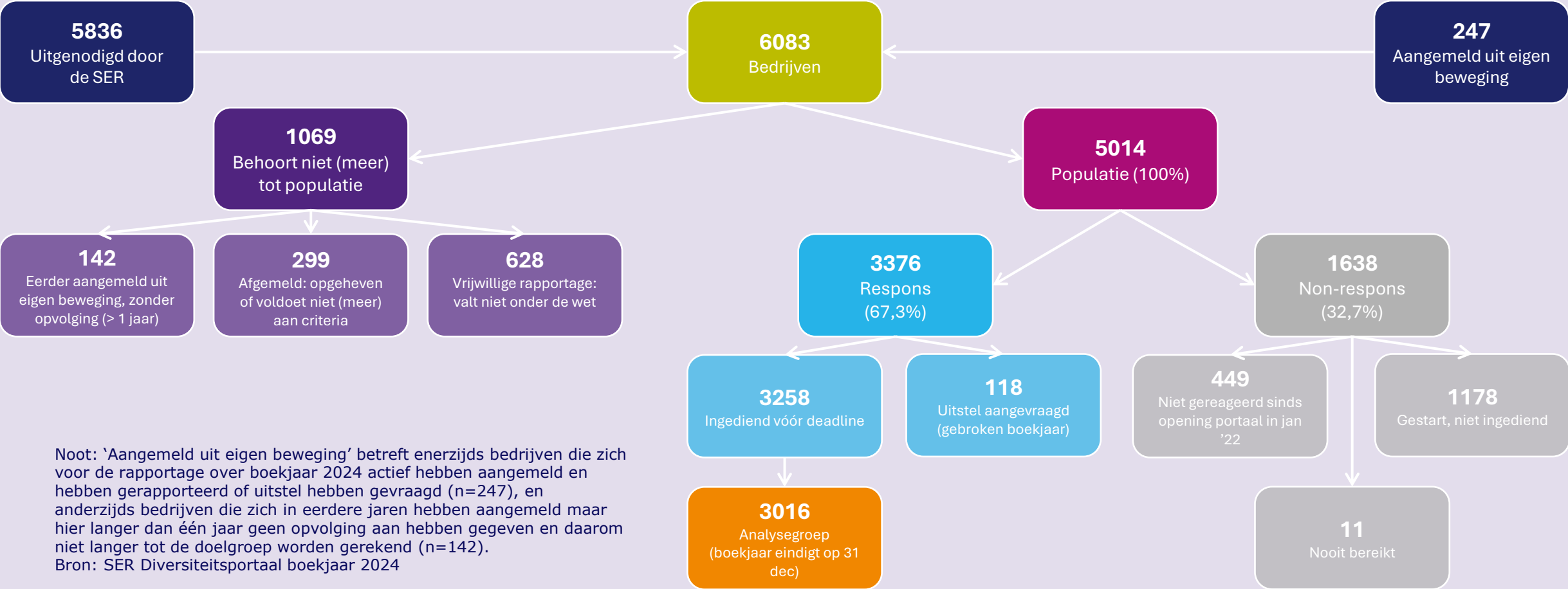
**Streefcijfer:** De wet verplicht grote vennootschappen zelf passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren voor het bestuur, de rvc en de subtop. Een streefcijfer is een minimumpercentage dat geldt voor vrouwen én mannen. Een streefcijfer van 40% m/v voor het bestuur betekent dus dat het bestuur 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.
- 'Ambitieuw' 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 4 – Samenstelling Ambassadeursnetwerk en adviseurs



## Ambassadeurs



### **Mariëtte Hamer**

Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, voormalig SER-voorzitter.



### **Petri Hofsté**

Commissaris bij ING, Pon Holdings en Royal FrieslandCampina, voorzitter van het bestuur van Stichting Nyenrode, Vereniging Hendrick de Keyser en stichting Capital, lid van het bestuur van het Oranjefonds en Impact Economy Foundation, lid van het NBA stakeholdersforum, de AFM commissie verslaggeving & accountancy en het ambassadeursnetwerk van de Vrije Universiteit.



### **Marguerite Soeteman-Reijnen**

Commissaris bij Siemens Nederland en MN, lid RvA Erasmus Centre For Data Analytics en Swiss Diversity, Ambassadeur Female Cancer Foundation en UWC Maastricht.



### **Janine Vos**

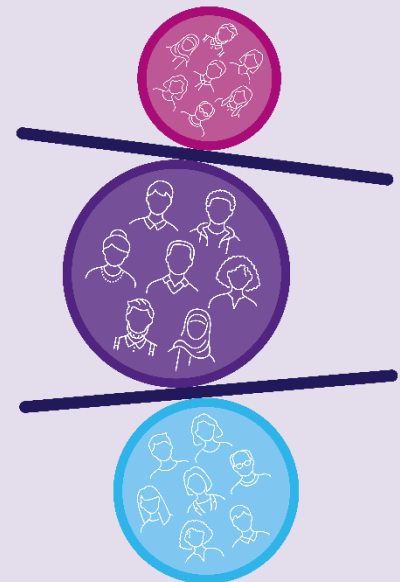
CHRO en Raad van Bestuurslid Rabobank, lid van de RvC van KLM, lid van de RvT van UNICEF, Member Economic Board Utrecht.

## Adviseur



### **Joop Schippers**

Emeritus hoogleraar Arbeidseconomie Universiteit Utrecht, lector Kenniscentrum Business Innovation Hogeschool Rotterdam, voorzitter NSvP, voorzitter Stichting Meander Huis, voorzitter Monitorcommissie Stichting Talent naar de Top.



Sociaal-Economische Raad  
Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405 Den Haag  
2509 LK Den Haag  
T 070 3499 525  
[communicatie@ser.nl](mailto:communicatie@ser.nl)

© 2026 Sociaal-Economische Raad

Ivy Koopmans (programmaleider), Babette Pouwels (projectleider)

SER secretariaat/Helpdesk diversiteitsportaal: Rosa Soeterbroek, Hanke van der Lee, Adar Haji, 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 2026 te downloaden via de website van de SER.

