
M/V-VERDELING IN BESTUUR EN TOEZICHT BIJ UNIVERSITEITEN en UNIVERSITAIR MEDISCHE CENTRA

*Prof. dr. Mijntje Lückérath-Rovers
Drs. Laurens-Jan de Kroon*



ln **VH**
landelijk netwerk
VROUWELIJKE HOOGLERAREN

TIAS
SCHOOL FOR
BUSINESS AND SOCIETY

ISBN 978-90-822103-0-9

Versie 2.0

© Lück Rath-Rovers 2014

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form or by any means electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system, without explicit permission from the author.

INHOUD

Dankwoord	6
Managementsamenvatting.....	7
Inleiding	11
1 Diversiteit en (goed) Bestuur	13
1.1 Goed Ondernemingsbestuur ofwel Corporate Governance.....	13
1.2 Diversiteit.....	14
2 Wetgeving en codes	17
2.1 Wettelijke bepalingen.....	17
2.1.1 Benoeming CvB en RvB openbare universiteiten en UMCs.....	19
2.1.2 Benoeming RvT openbare universiteiten en UMCs.....	19
2.1.3 Taken RvT openbare universiteiten en UMCs	20
2.2 Governance codes VSNU/NFU	20
2.2.1 VSNU Code	21
2.2.2 NFU Code.....	24
2.3 Het wettelijk streefpercentage vrouwen in de RvB en RvC van grote NVs en BVs.....	25
3 M/V-verdeling bestuur en toezicht bij universiteiten en UMCs.....	29
3.1 Beschrijving data.....	29
3.2 Het streefpercentage voor grote NVs en BVs toegepast op universiteiten en UMCs.....	30
3.2.1 Ranking van de instelling op basis vrouwen in gecombineerd bestuur en toezicht.....	31
3.3 M/V-verdeling bij de universiteiten	32
3.3.1 College van Bestuur Universiteiten.....	32
3.4 Raad van Toezicht universiteiten	35
3.5 M/V-verdeling bij UMCs.....	36
3.5.1 Raad van Bestuur UMCs	36
3.5.2 Raad van Toezicht UMCs.....	37
3.6 Verschillen met 2009 en 2012	38
3.7 Verschillen tussen mannen en vrouwen: leeftijd, zittingsduur en nationaliteit.....	40
3.8 Transparantie over de samenstelling van de bestuurs- en toezichtsorganen	41
3.9 M/V-verdeling decanen.....	43
3.10 Niet bij de VSNU aangesloten universiteiten	44
Nawoord en aanbevelingen LNVH	47
Bijlage	49
Relevante artikelen uit de Wet op het Hoger Onderwijs (WHW).....	49
Aanvullende tabellen.....	51
Lijst met afkortingen	52
Het LNVH en de auteurs	53

Dankwoord

Voor u ligt het rapport *de 'M/V-verdeling in Bestuur en Toezicht bij Universiteiten en Universitair Medische Centra'*. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) liet dit onderzoek eind 2013 uitvoeren door TiasNimbis. Dit rapport is mede tot stand gekomen dankzij de bijdrage en de inzet van meerdere personen en instanties. Grote dank gaat uit naar de Nederlandse universiteiten en UMCs voor hun medewerking aan dit onderzoek. Hierbij speciale dank aan de HR-medewerkers en –directeuren voor het aanleveren en compleet maken van de informatie die de basis vormt van dit onderzoeksrapport.

Verder gaat dank uit naar prof. dr. Mijntje Lückers-Rovers en drs. Laurens-Jan de Kroon voor het samenstellen van het rapport. Prof. dr. Marise Born, prof. dr. Marinel Gerritsen en drs. Lidwien Poorthuis, allen LNVH, worden bedankt voor het kritisch meelezen.

Het LNVH doet achterin dit rapport aanbevelingen gebaseerd op de uitkomsten van dit onderzoeksrapport. Dank gaat bij voorbaat uit naar eenieder die deze aanbevelingen overweegt op te volgen en zich in te zetten voor een grotere diversiteit in bestuur en toezicht van de Nederlandse universiteiten en UMCs.

LNVH
Utrecht, april 2014

Managementsamenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). Het onderzoek geeft een overzicht van het aandeel vrouwen in de Colleges van Bestuur (CvB) en Raden van Toezicht (RvT) van veertien bij de VSNU aangesloten universiteiten, alsmede in de Raden van Bestuur (RvB) en RvTs van acht academische ziekenhuizen (de Universitair Medische Centra, UMCs). De studie volgt daarbij een soortgelijke methodiek als de Nederlandse Female Board Index¹ van Prof. dr. Lückerath-Rovers waarin voor alle Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen het aandeel vrouwen in Raden van Bestuur en Raden van Toezicht wordt berekend.

In het rapport wordt in drie hoofdstukken achtereenvolgens beschreven 1) het belang van diversiteit voor goed bestuur, 2) de relevante wetten en codes die op universiteiten en UMCs van toepassing zijn, en de aandacht voor de M/V-verdeling daarin, en 3) de analyses van de huidige M/V-verdeling in bestuur en toezicht van de veertien universiteiten en acht UMCs. Deze managementsamenvatting geeft puntsgewijs de belangrijkste bevindingen weer.

Belang diversiteit voor goed bestuur

- De Minister en Staatssecretaris van OCW uitten in 2013 nog hun ongenoegen over *‘de rol die het zogenaamde ‘old boys network’ [red; bij onderwijsinstellingen] nog teveel vervult bij het benoemen van bestuurders en toezichthouders. Coöptatie en het benoemen van ‘gelijken’ moeten worden doorbroken.*²
- Met name de economische argumenten voor meer diversiteit in bestuur en toezicht (zie hoofdstuk 1) zijn voor goed bestuur van belang, vanwege de verwijzingen naar de belangen van relevante belanghebbenden van een organisatie. De belanghebbenden zijn in dit geval de personen of groepen die een legitiem belang hebben in de verschillende aspecten van de activiteiten van

¹ <http://www.mluckerath.nl/uploads/femaleboardindex2013.pdf>

² http://www.vsnunl.nl/files/documenten/Domeinen/Governance/Governancebrief_versterking-bestuurskracht-onderwijs.pdf

de organisatie. Voor universiteiten en UMCs zijn dit uiteraard studenten, patiënten, werknemers en de overheid, maar ook de maatschappij in zijn geheel.

Wetten en Codes

- In wetgeving en codes voor goed bestuur die van toepassing zijn op de universiteiten en UMCs zijn bepalingen opgenomen dat bij de benoeming van leden voor bestuur- en toezichtfuncties rekening gehouden moet worden met een evenwichtige M/V-verdeling. Hier worden verder geen percentages aan gekoppeld, noch worden er eisen aan de wijze van verantwoording gesteld.
- In de Wet Bestuur en Toezicht voor grote NVs en BVs wordt een evenwichtige verdeling nader toegelicht: Het streefpercentage is minimaal 30%. Daarnaast stelt deze wet eisen aan het afleggen van verantwoording in het geval dit streefpercentage niet wordt gehaald.
- Universiteiten en UMCs dienen volgens wetgeving en codes voor goed bestuur profielen en profielschetsen van de RvT en RvB op te stellen en openbaar te maken. Wetgeving en codes vragen niet om specifieke demografische gegevens van de huidige RvT-, RvB, en CvB-leden, dit in tegenstelling tot de Code Tabaksblat die stelt dat in het jaarverslag zeven demografische karakteristieken van ieder lid van de Raad van Commissarissen moeten worden opgenomen. Het gaat in de Code Tabaksblat om de volgende karakteristieken: a) geslacht, b) leeftijd, c) beroep, d) hoofdfunctie, e) nationaliteit, f) relevante nevenfuncties, g) datum eerste benoeming, en h) de lopende termijn.

RESULTATEN ONDERZOEK

Algemeen

In het onderzoek zijn veertien universiteiten en acht UMCs meegenomen. De peildatum was 15 oktober 2013.

- Alle instellingen, met uitzondering van de Open Universiteit, zijn dusdanig groot dat ze bij de duizend grootste organisaties in Nederland horen (naar FTE).
- Gezien hun omvang zou op alle 22 onderzochte instellingen het wettelijke streefpercentage voor grote NVs en BVs van toepassing zijn (Wet Bestuur en Toezicht) als deze wet ook op universiteiten van toepassing was geweest.
- Slechts zeven van de 22 instellingen (32%) voldoen aan het streefpercentage van minimaal 30% vrouwen in bestuurs- en toezichtsorganen.
- In de ranglijst van de instellingen op basis van het aantal vrouwen in bestuur en toezicht (gezaamenlijk) staan de Open Universiteit en de Universiteit Leiden op de (gedeelde) eerste plaats: zij hebben het hoogste percentage (43%) vrouwen in het CvB en de RvT tezamen.
- Op de laatste plaats staat Wageningen Universiteit, deze universiteit had op de peildatum noch een vrouw in het CvB noch in de RvT.³

³ Op 27 januari 2014 werd aangekondigd dat Wageningen per 1 juli 2014 een vrouwelijke voorzitter van het CvB krijgt.

- Het eerste UMC in de gecombineerde ranglijst van universiteiten en UMCs is het UMC Utrecht op de vierde plaats: 38% van de gecombineerde RvB en RvT is vrouw.

M/V-verdeling bij de veertien bij de VSNU aangesloten universiteiten

Het College van Bestuur van de universiteiten

- Negen van de 42 CvB-leden van Nederlandse universiteiten zijn vrouw (21%).
- Zes van de veertien universiteiten (43%) heeft geen vrouw in het CvB.
- In geen van de CvBs is de meerderheid vrouw.
- Twee van de veertien Rectores Magnifici zijn vrouw (14%).
- Van de dertien voorzitters⁴ van het CvB zijn er drie vrouw (23%).

De Raad van Toezicht van de universiteiten

- Op één universiteit na, te weten Wageningen, hebben alle veertien universiteiten minimaal één vrouw in de RvT (93%).
- 24 van de 74 RvT-leden (32%) is vrouw.
- In geen van de veertien RvTs is de meerderheid vrouw.
- Van de veertien RvT-voorzitters is er één vrouw (7%).

M/V-verdeling bij de acht bij de NFU aangesloten UMCs

De Raad van Bestuur van de UMCs

- 75% van de acht UMCs heeft geen vrouw in de RvB.
- 7% van de RvB-leden bij de UMCs is vrouw
- In geen van de acht UMCs is de voorzitter van de RvB een vrouw.

De Raad van Toezicht van de UMCs

- Alle acht UMCs hebben minimaal één vrouw in de RvT.
- Bij geen enkele RvT van de UMCs zijn vrouwen in de meerderheid, het maximum is 40%.

Overige resultaten

Leeftijd, zittingsduur en nationaliteit van mannelijke en vrouwelijke leden van CvBs, RvTs en RvBs van de 22 instellingen

- In zowel CvB, RvB als RvT zijn vrouwen gemiddeld jonger dan mannen: Vrouwen zijn gemiddeld respectievelijk 1,6 jaar, 7,4 jaar en 4,4 jaar jonger dan hun mannelijke collega's.
- De gemiddelde zittingsduur van de vrouwen in het CvB en de RvB is korter dan bij de mannen namelijk resp. 2,1 jaar en 1,0 jaar ten opzichte van 4,5 jaar voor de mannelijk bestuurders in beide organen.

⁴ Bij één universiteit is de Rector Magnificus tevens de voorzitter

- In de RvT zitten de vrouwen gemiddeld langer op hun positie, 3,9 jaar ten opzichte van 3,5 jaar voor de mannelijke toezichthouders.
- Van de tien vrouwen in het CvB zijn er drie benoemd in het jaar 2013.

Transparantie over de samenstelling van bestuur en toezicht bij de 22 instellingen

- Bij zes van de acht UMCs (75%) is de profielschets van de RvT niet online beschikbaar. Voor drie van de veertien universiteiten (21%) is de profielschets niet online beschikbaar.
- Informatie over de achtergrond van de personen in het bestuur en toezicht is summier. Diversiteit in geslacht is vaak wel af te leiden uit foto's en mevr/dhr. aanduiding, maar informatie over nationaliteit, leeftijd en opleiding ontbreekt meestal.

Decanen

- 17% van de decanen is vrouw, dit varieert per universiteit en UMC van 0% tot 38%.
- De TU Delft heeft de meeste vrouwelijke decanen, namelijk drie van de acht. Drie universiteiten hebben geen vrouwelijke decaan.

Overige universiteiten

- Naast de 22 instellingen die in het onderzoek zijn opgenomen kent Nederland nog vier levensbeschouwelijk universiteiten en één privaat bekostigde universiteit. Deze vijf overige instellingen hebben gezamenlijk 39 personen in bestuur en toezicht, hiervan zijn er acht vrouw (21%).
- De Protestantse Theologische Universiteit en de Universiteit voor de Humanistiek hebben het hoogste percentage vrouwen in het gecombineerde bestuur en toezicht, namelijk 43%. Nyenrode Business Universiteit heeft geen enkele vrouw in het CvB of RvT (ic het Stichtingsbestuur).
- Van deze universiteiten zou alleen Nyenrode Business Universiteit zich qua omvang kwalificeren voor het wettelijk streefpercentage.

Inleiding

Dit onderzoek geeft een overzicht van de M/V-verdeling in de Colleges van Bestuur (CvB) en Raden van Toezicht (RvT) van veertien bij de VSNU aangesloten universiteiten, alsmede in de Raden van Bestuur (RvB) en RvTs van acht academische ziekenhuizen (de Universitair Medische Centra, UMCs). Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH). De studie volgt daarbij een soortgelijke methodiek als de Nederlandse Female Board Index⁵ van Prof. dr. Lückerath-Rovers waarin voor alle Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen het aandeel vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen (RvCs) wordt berekend.

In april 2013 schreven de Minister en de Staatssecretaris van OCW nog het volgende in een brief aan de Tweede Kamer over de samenstelling van bestuur en toezicht van onderwijsinstellingen:⁶

“Wij delen met uw Kamer het ongenoegen over de rol die het zogenaamde ‘old boys network’ nog teveel vervult bij het benoemen van bestuurders en toezichthouders. Coöptatie en het benoemen van ‘gelijken’ moeten worden doorbroken. Kwalitatief goede bestuurders en interne toezichthouders worden op een transparante wijze geworven en benoemd. Onderwijssectoren wijzen zelf in toenemende mate op het belang van diversiteit in besturen en raden van toezicht, in termen van kennis, kunde maar ook visie. Om naast kwaliteit ook die diversiteit te borgen, dienen werving en selectie plaats te vinden op basis van profielschetsen. Dit is van zo’n groot belang dat wij het uitgangspunt van een open en transparante procedure wettelijk gaan verankeren c.q. aanscherpen in sectorale wetgeving.”

De Minister benadrukt het belang van diversiteit in de bestuurs- en toezichtsorganen, van het voorkómen van het benoemen van gelijken alsook het belang van transparantie hierover. Het kleine aandeel vrouwen in de hoogste organen van ondernemingen, overheidsinstellingen en semipublieke instellingen is sinds enige jaren onderwerp van

⁵ <http://www.mluckerath.nl/uploads/femaleboardindex2013.pdf>

⁶ http://www.vsnun.nl/files/documenten/Domeinen/Governance/Governancebrief_versterking-bestuurskracht-onderwijs.pdf

maatschappelijk debat. In 2008 stelde de toenmalig voorzitter van de FNV, Agnes Jongerius, in de Volkskrant dat in 2012 vrouwen 40% van de topfuncties zouden moeten bekleden. Zij stelde daarbij dat om dat te bereiken er quota moesten komen voor vrouwen in hoge functies⁷. Het percentage van 40% in 2012 is bij de beursgenoteerde ondernemingen niet gehaald⁸, noch bij door de overheid gedomineerde ondernemingen⁹. Wel is er sinds 1 januari 2013 een variant op een wettelijk quotum van kracht in het Nederlandse vennootschapsrecht: een streefpercentage van minimaal 30% vrouwen in de RvB en RvC is van toepassing op grote NVs en BVs.

Deze streefpercentages (voor zowel het bestuurs- als toezichtsorgaan) zijn niet van toepassing op universiteiten en UMCs. Toch horen deze instellingen tot de grootste instellingen van Nederland.

In deze studie beschrijven wij allereerst in hoofdstuk 1 de argumenten waarom het, net als voor andere organisatievormen, ook voor de bestuurs- en toezichtsorganen van universiteiten en UMCs van belang is om een evenwichtige M/V-verdeling te hebben. Vervolgens beschrijft hoofdstuk 2 hoe een evenwichtige M/V-verdeling binnen universiteiten en UMCs momenteel door wetgeving alsook in codes voor goed bestuur wordt gestimuleerd. Niet alleen verwijzen we daarbij naar de bepalingen die zich richten op een evenwichtige verdeling maar ook naar andere eisen omtrent (transparantie over) de huidige samenstelling van de bestuursorganen. Ook zal in dit hoofdstuk de huidige wet voor grote NVs en BVs worden beschreven.

Hoofdstuk 3 geeft de resultaten weer van het onderzoek naar de huidige M/V-verdeling binnen universiteiten en UMCs. Het hoofdstuk begint met een analyse van de M/V-verdeling in vergelijking met de wettelijke bepalingen voor grote NVs en BVs, en geeft een ranking van de instellingen op basis van het aandeel vrouwen in het totale bestuur en toezicht. Daarna worden de percentages afzonderlijk weergegeven voor de universiteiten en UMCs en gesplitst in bestuurs- en toezichtsorgaan. De verschillen tussen vrouwen en mannen worden weergegeven voor wat betreft hun rol in deze organen, hun leeftijd en hun zittingsduur. In algemene zin wordt beschreven in hoeverre de instellingen transparant zijn over de samenstelling, met name in termen van de demografische gegevens van de leden, alsook van de profielschetsen van de organen. In hoofdstuk 3 wordt ook de trend getoond ten opzichte van eerder onderzoek.

⁷ <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2680/Economie/article/detail/885364/2008/04/02/FNV-Quotum-vrouwen-in-topfuncties.dhtml>

⁸ Female Board Index 2013

⁹ “Nederlandse Staat geeft niet het goede voorbeeld inzake evenwichtig bestuur” in Het Financieel Dagblad, 22 mei 2013, R.Litjens en M.Lückerath-Rovers

1 Diversiteit en (goed) Bestuur¹⁰

Dit rapport start met een beschrijving van het belang van vrouwen in bestuur en toezicht. De afwezigheid van vrouwen in de top wordt regelmatig in verband gebracht met (zwak) ondernemingsbestuur. Een homogene groep bestuurders zou geen goede afspiegeling zijn van de maatschappij waarin hij opereert en dit zou zowel een symptoom van zwak ondernemingsbestuur, als een gemiste kans zijn voor de onderneming zelf¹¹. Dit hoofdstuk gaat hier nader op in.

1.1 Goed Ondernemingsbestuur ofwel Corporate Governance

Onder goed ondernemingsbestuur verstaan we voor deze publicatie een effectieve samenhang tussen bestuurders, interne toezichthouders en relevante belanghebbenden van de organisatie. De rijksoverheid beschrijft Corporate Governance als volgt: “Corporate governance is het systeem van bestuur en toezicht. Het regelt de verhoudingen tussen bestuurders, commissarissen en aandeelhouders.”¹² In andere sectoren is dit niet anders, waarbij echter de aandeelhouders als derde partij vervangen worden door de relevante belanghebbenden per sector. Corporate Governance richt zich met name op de private sector (vandaar de toevoeging ‘corporate’), maar heeft navolging gekregen in andere sectoren, denk aan Public Governance (gericht op de publieke sector), Health Governance (gericht op de gezondheidszorg), en PensionFund Governance (gericht op pensioenfondsen). De term Corporate Governance wordt echter ook vaak gebruikt als verzamelterm van al deze varianten.

De preambule van de Nederlandse Corporate Governance Code (paragraaf 8) beschrijft het principe van de verschillende rollen van het bestuur en toezicht ten opzichte van elkaar, en ten opzichte van de relevante belanghebbenden (zie Tabel 1). Deze rolverdeling is in

¹⁰ Dit hoofdstuk is mede gebaseerd op verschillende eerder verschenen publicaties van de auteur waaronder: Lückérath - Rovers, M. (2009). Gender-diversiteit; de Nederlandse business case, Maandblad voor Accountancy en Bedrijfseconomie 2009 (maart), 11pp, 92-103 en Lückérath-Rovers, M. en M. van Zanten, (2008) “Topvrouwen. Wie zijn ze? Waar zitten ze? En: hoe krijgen we er meer?” Plaats: Dan Haag Academic Service

¹¹ Brammer, S., A. Millington en S. Pavelin (2007), Gender and Ethnic Diversity Among UK Corporate Boards, Corporate Governance, vol.15, no.2, pp. 393-403.

¹² <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/corporate-governance/corporate-governance-code>

andere sectoren (zoals onderwijs, gezondheidszorg, woningcorporaties) niet anders. Naast het verschil tussen ondernemen versus toezichthouden, geldt voor beide organen dat de belangen van de relevante belanghebbenden een belangrijke rol spelen, alsmede transparantie en het afleggen van verantwoording over het bestuur en toezicht.

8. Het bestuur en de raad van commissarissen behoren met de belangen van de verschillende belanghebbenden rekening te houden, inclusief de voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen. Vertrouwen van de belanghebbenden dat hun belangen worden behartigd, is een voorwaarde voor hen om binnen en met de vennootschap samen te werken. Goed ondernemerschap, waaronder inbegrepen integer en transparant handelen door het bestuur, alsmede goed toezicht hierop, waaronder inbegrepen het afleggen van verantwoording over het uitgeoefende toezicht, zijn essentiële voorwaarden voor het stellen van vertrouwen in het bestuur en het toezicht door de belanghebbenden. Dit zijn de twee steunpilaren waarop goede corporate governance rust en waarop deze Code toeziet.

Tabel 1. Pre-ambule Nederlandse Corporate Governance Code, paragraaf 8.

1.2 Diversiteit

Diversiteit in de context van corporate governance wordt door Van der Walt en Ingley (2003) beschreven als ‘de samenstelling van bestuur en toezicht, en de combinatie van de verschillende eigenschappen, karakteristieken en expertise van de individuele leden in relatie met besluitvorming en andere processen binnen deze organen’¹³. Erhardt, Werbel en Shrader (2003) maken daarbij een onderscheid tussen waarneembare (demografische) en niet-waarneembare diversiteit.¹⁴ Geslacht, leeftijd, en etniciteit zijn voorbeelden van demografische diversiteit. Bij niet-waarneembare diversiteit gaat het om bijvoorbeeld kennis, opleiding en persoonlijkheid. Het geslacht van de leden van bestuur en toezicht is dus slechts één van de demografische kenmerken van diversiteit. In het onderhavige onderzoek richten wij ons specifiek op het onderscheid in geslacht.

De vraag of de aanwezigheid van vrouwen in het bestuur en toezicht een verbetering is voor de governance van een organisatie hangt samen met de vraag waar goed ondernemingsbestuur toe zou moeten leiden. Brammer e.a. (2007) delen het pleidooi vóór diversiteit in bestuur en toezicht op in vier argumenten met een onderscheid in enerzijds ethische en economische gronden, en anderzijds een uitgangspunt van gelijke kansen of gelijke vertegenwoordiging (zie Tabel 2).¹⁵

¹³ Walt, N. van der en C. Ingley (2003), Board Dynamics and the Influence of Professional Background, Gender and Ethnic Diversity of Directors, *Corporate Governance*, vol. 11, no. 3, pp. 218-234

¹⁴ Erhardt, Niclas, James Werbel, and Charles Shrader, 2003, Board of director diversity and firm financial performance, *Corporate Governance: An International Review* 11(2), 102–111.

¹⁵ Brammer, S., A. Millington en S. Pavelin (2007), Gender and Ethnic Diversity Among UK Corporate Boards, *Corporate Governance: An International Review* 15 (2), 393-403

	ECONOMISCHE ARGUMENTEN	MORELE ARGUMENTEN
GELIJKE KANSEN	Economische argumenten voor gelijke kansen voor vrouwen richten zich op het feit dat de afwezigheid van vrouwen suboptimaal is voor de onderneming. Het systematisch niet kiezen van de meest geschikte kandidaat zal de financiële prestaties van de ondernemingen beïnvloeden. Als bepaalde waardevolle eigenschappen niet evenredig verdeeld zijn over demografische groepen mensen, zal de onderneming zich deze eigenschappen structureel onttrekken.	Morele argumenten voor gelijke kansen zijn gebaseerd op het feit dat het verkeerd is om individuen (bewust of onbewust) niet te benoemen in bestuur of toezicht alleen vanwege geslacht of ras, ongeacht bekwaamheid. Dat is immers een vorm van discriminatie.
GELIJKE VERTEGENWOORDIGING	Economische argumenten voor gelijke vertegenwoordiging refereren aan het directe en indirecte belang om bestuurs- en toezichtsorganen een afspiegeling van de (demografische karakteristieken van) belanghebbenden van de onderneming te laten zijn, zoals consumenten, werknemers en beleggers.	De ondervertegenwoordiging van vrouwen en andere groepen in bestuurs- en toezichtsfuncties is historisch zo gegroeid, maar ze sluit deze groepen uit van economische macht, en dient te worden opgeheven. Dit argument is enigszins vergelijkbaar met argumenten voor stemrecht voor iedereen. De aanwezigheid van meer vrouwen in bestuurs- en toezichtsfuncties zou voor de maatschappij een rechtvaardiger en eerlijker uitkomst zijn.

Tabel 2. Vierdeling in het debat over de afwezigheid van vrouwen in bestuur en toezicht (gebaseerd op Brammer e.a., 2007)

Met name de economische argumenten voor meer diversiteit zijn voor goed bestuur van belang, vanwege de verwijzingen naar de belangen van alle relevante belanghebbenden wat zoals eerder beschreven ook in governance een belangrijk thema is. De belanghebbenden zijn in dit geval de personen of groepen die een legitiem belang hebben in de verschillende aspecten van de activiteiten van de organisatie. Voor universiteiten en UMCs zijn dit uiteraard studenten, patiënten, werknemers en de overheid, maar ook de maatschappij als geheel.

Van der Walt en Ingley steunen het pleidooi voor meer diversiteit in topposities als het gaat om sociale en morele argumenten, maar voor de ‘business case’ is volgens hen minder wetenschappelijke onderbouwing. Zij stellen dat bestuurs- en toezichtsorganen zich bewust moeten zijn van de sociale context, maar het vergroten van diversiteit vinden zij op zichzelf te weinig reden om de effectiviteit van deze organen te vergroten. Diversiteit moet te allen tijden een ‘middel’ zijn, niet een ‘doel’. Carter, Simkins en Simpson vinden wél een positieve relatie tussen aanwezigheid van vrouwen in het bestuur en de bedrijfsresultaten en geven daarvoor ook een aantal verklaringen: een verhoogde grip op en begrip van de markt, een verhoogde creativiteit en innovatie, een verhoogd probleemoplossend vermogen door de verschillende invalshoeken, verhoogde

leiderschapseffectiviteit (door een gebrek aan ‘*group thinking*’) en tot slot een verhoogde openheid naar andere culturen.¹⁶

Nielsen en Huse stellen dat de invloed van vrouwelijke bestuurders op de effectiviteit van bestuur en toezicht sterk afhankelijk is van de aard van hun verantwoordelijkheden.¹⁷

Een (dagelijks) bestuurder heeft meer invloed op de prestaties van een organisatie dan een toezichthouder, en de voorzitter van beide organen heeft weer meer invloed dan de ‘gewone’ leden. De onderzoekers stellen daarnaast dat de balans tussen een open debat en conflict van groot belang is voor de effectiviteit van bestuur, en dat hierin een belangrijke rol is weggelegd voor vrouwen gezien hun specifieke leiderschapsstijl, waarvan wordt aangenomen dat vrouwen meer verbindend werken en meer oog hebben voor de omgeving. Bij een vacature in het bestuur is het volgens hen belangrijk om a priori de aard van de verantwoordelijkheden vast te stellen, zodat de effectiviteit verhoogd kan worden door een vrouwelijke bestuurder met specifieke kwaliteiten en leiderschapsstijl.

¹⁶ Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38, 33–53.

¹⁷ Nielsen, S., & Huse, M. (2010). The contribution of women on boards of directors: Going beyond the surface. *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 136–148.

2 Wetgeving en codes

In dit hoofdstuk worden wet- en regelgeving ten aanzien van de samenstelling en de benoemingen in bestuurs- en toezichtsorganen bij universiteiten en UMCs beschreven. Hierbij is vooral nagegaan in hoeverre diversiteit (verwijzing naar sekse of leeftijd) hierin direct, maar ook indirect (verwijzing naar competenties) wordt benoemd. Daarnaast beschrijft dit hoofdstuk de Wet Bestuur en Toezicht die van toepassing is op grote NVs en BVs en waarin een streefpercentage voor vrouwen is opgenomen.

2.1 *Wettelijke bepalingen*

Regelgeving ten aanzien van bestuur en toezicht in het hoger onderwijs is vastgelegd in de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW). Binnen de regelgeving op academische instellingen wordt onderscheid gemaakt tussen openbare universiteiten, de Open Universiteit, en academische ziekenhuizen, respectievelijk hoofdstuk 9, 11 en 12 van de WHW. Naast de openbare universiteiten en de Open Universiteit, bestaan er in Nederland drie ‘bijzondere universiteiten’: Tilburg University, de Vrije Universiteit en Radboud Universiteit Nijmegen (zie Tabel 3 voor een overzicht van de Nederlandse universiteiten). In de praktijk zijn er weinig verschillen tussen openbare en bijzondere universiteiten. Het voornaamste verschil is dat de openbare universiteiten publiekrechtelijke en de bijzondere universiteiten privaatrechtelijke organisaties zijn.¹⁸

¹⁸ <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrijheid-van-onderwijs/openbaar-en-bijzonder-onderwijs>

Publiek gefinancierd, lid VSNU vallend onder VSNU governance code		Verbonden aan een universiteit, lid NFU, vallend onder NFU* governance code	Levensbeschouwelijke universiteiten, publiek gefinancierd, geen lid VSNU	Privaat gefinancierd, geen lid VSNU, niet gehouden aan VSNU governance code
Openbare universiteiten	Bijzondere universiteiten	Academische ziekenhuizen	Levensbeschouwelijke universiteiten	Private universiteiten
Erasmus Universiteit	Radboud Universiteit	AMC	Protestantse Theologische Universiteit	Nyenrode Business Universiteit
Maastricht University	Tilburg University	Erasmus MC	Theologische Universiteit Apeldoorn	
Open Universiteit	VU	LUMC	Theologische Universiteit Kampen	
Rijksuniversiteit Groningen		Maastricht UMC	Universiteit voor Humanistiek	
TU Delft		Radboud UMC		
TU Eindhoven		UMC Groningen		
Universiteit Leiden		UMC Utrecht		
Universiteit Twente		VUMC		
Universiteit Utrecht				
Universiteit van Amsterdam				
Wageningen Universiteit				

*NFU is de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra

Tabel 3. Universiteiten en UMCs in Nederland (alfabetische volgorde)

Als het gaat om regels en richtlijnen met betrekking tot de samenstelling en bevoegdheden van het hoogste bestuursorgaan en het hoogste toezichtsorgaan zijn er weinig verschillen tussen universiteiten en UMCs (zie Tabel 4). Het hoogste bestuursorgaan bij de universiteiten is het College van Bestuur. Bij de UMCs is dit de Raad van Bestuur. Beide bestuursorganen bestaan uit maximaal drie bestuursleden (bij uitzondering uit vier RvB-leden bij de UMCs).

	Openbare universiteit	UMC
Hoogste bestuursorgaan	CvB	RvB
Aantal leden	max 3	3 (4 bij uitzondering)
Benoemingstermijn CvB/RvB	Niet in WHW bepaald, intern reglement	
Hoogste toezichtsorgaan	RvT	RvT
Aantal leden	min 3, max 5	5 of 7
Benoemingstermijn RvT	max 4 jaar	max 4 jaar

^a Vanwege de privaatrechtelijke organisatievorm van de bijzondere universiteiten, is de WHW op hen niet van toepassing, deze universiteiten kunnen dus afwijken van deze normen.

Tabel 4. Eisen uit de WHW voor de samenstelling CvB, RvB en RvT voor de openbare universiteiten en de UMCs (WHW)^a

De volgende paragrafen gaan nader in op enkele bepalingen uit de WHW rondom de benoemingen en de samenstelling van de CvBs, RvBs en RvTs. In de WHW beschrijft hoofdstuk 9 de inrichting en benoeming bij de openbare universiteiten, hoofdstuk 11 die van de Open Universiteit en hoofdstuk 12 die van de academische ziekenhuizen. In de bijlage staan enkele relevante passages uit de WHW waarnaar de hiernavolgende tekst verwijst.

2.1.1 Benoeming CvB en RvB openbare universiteiten en UMCs

De RvT bij de openbare universiteiten is onder andere belast met het benoemen, schorsen, ontslaan en belonen van de leden van het CvB (WHW 9.8, lid 1a). Het CvB bestaat (in principe) uit maximaal drie leden. De voorzitter van het CvB wordt gekozen uit de CvB-leden en ook benoemd door de RvT. Voor wat betreft de benoeming van de Rector Magnificus worden nadere regels vastgelegd in het bestuurs- en beheersreglement (WHW 9.3). De WHW schrijft (9.3 lid 1) voor dat bij de benoeming zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met een evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen. Dit betekent dat in ieder CvB minimaal één man en minimaal één vrouw zou moeten zitten. Het derde lid kan dan zowel een man als een vrouw zijn.

Ook de leden van de RvB van een UMC worden benoemd door de RvT, en bestaat uit drie personen, waaronder de voorzitter (WHW 12.4). In tegenstelling tot het CvB geeft de WHW geen aanwijzingen voor een evenwichtige M/V-verdeling van de RvB van UMCs.

2.1.2 Benoeming RvT openbare universiteiten en UMCs

De leden van de RvT van de openbare universiteiten en de UMCs worden rechtstreeks door de minister benoemd, geschorst en ontslagen (art 9.7 en 12.10 WHW, zie bijlage). Bij de openbare universiteiten heeft de universiteits- of ondernemingsraad een voordrachtrecht voor één van de leden van de RvT waarbij de voordracht echter wel altijd twee namen dient te bevatten en waarbij de Minister de mogelijkheid behoudt (met argumentatie) om niet over te gaan tot benoeming. De benoemingstermijn is maximaal vier jaar en kan daarna nog eenmaal herhaald worden.

Ten aanzien van de M/V-verdeling vereist ook artikel 9.7 van de WHW dat er bij de benoeming van RvT-leden van openbare universiteiten zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met een evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen. In artikel 12.10 ten aanzien van de RvT van UMCs is een dergelijke bepaling niet opgenomen. Bij de samenstelling, taken en bevoegdheden van de RvT bij de openbare universiteiten is het uitgangspunt dat dit moet leiden tot een ‘deugdelijk en onafhankelijk’ toezicht (WHW 9.7). Daarnaast dient een benoeming te geschieden op basis van ‘profielen’ die vooraf openbaar gemaakt zijn. Niet geheel duidelijk is of het hier gaat om een profiel voor het individuele, nieuw te zoeken RvT-lid, of dat het gaat om een profielschets van de gehele RvT (waaruit bij een vacature is af te leiden waar de RvT naar op zoek gaat).

Zowel de bepalingen over deugdelijk en onafhankelijk toezicht, als het opstellen en openbaar maken van de profielen zijn niet opgenomen in het hoofdstuk in de WHW dat betrekking heeft op de UMCs.

2.1.3 Taken RvT openbare universiteiten en UMCs

Artikel 9.8 van de WHW bepaalt de taken van de RvT, waaronder de eerder genoemde taak om het CvB te benoemen en te ontslaan. De RvT heeft daarmee dus een grote invloed op de samenstelling (en dus de diversiteit) van het CvB. Andere taken richten zich vooral op het bestuurs- en beheersreglement, de financiële verslaglegging en het toezien op de naleving van wettelijke verplichtingen alsmede de omgang met de branchecode.

Met betrekking tot deze branchecode wordt verwezen naar artikel 2.9 van de WHW, waaruit blijkt dat met deze branchecode de code voor goed bestuur (zie art. 2.14 WHW) wordt bedoeld. Artikel 2.14 stelt 'bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) kunnen een of meer branchecodes voor goed bestuur worden aangewezen' waarmee de governance code derhalve wettelijk verankerd zou worden (de code krijgt een wettelijke basis, en ontstijgt daarmee het niveau van een gedragscode van een beroeps- of branchevereniging).

Tijdens dit onderzoek hebben wij de betreffende AMvB niet gevonden, waardoor het lijkt alsof de VSNU-Code nooit (formeel) wettelijk is aangewezen als branchecode, waarmee de VSNU-Code derhalve niet wettelijk verankerd is. Dit in tegenstelling tot de Code Tabaksblat die wel door middel van een AMvB wettelijk verankerd is. Het niet wettelijk verankeren van de VSNU-Code is in lijn met het standpunt van de Minister en Staatssecretaris van OCW dat 'governance-codes echt eigendom zijn van de sectoren en geen 'pseudo-regelgeving' moeten worden'.¹⁹ Het staat brancheverenigingen uiteraard vrij om lidmaatschap te koppelen aan de naleving, c.q. onderschrijving van de eigen branchecode.

De volgende paragraaf gaat in op de code voor goed bestuur voor universiteiten en UMCs.

2.2 Governance codes VSNU/NFU

Naast wetgeving zijn er bepalingen voor goed bestuur opgesteld binnen de universiteiten en de academische ziekenhuizen. De Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, de VSNU, heeft in 2007 voor de eerste maal de Code Goed Bestuur Universiteiten (hierna: de "VSNU Code") opgesteld.²⁰ Daarnaast hebben de Brancheorganisaties in de Zorg (ActiZ, GGZ Nederland, NVZ en VGN) de Zorgbrede Governance Code opgesteld en deze is overgenomen door de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) (hierna: de "NFU-Code").²¹

¹⁹ <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/04/20/kamerbrief-versterking-bestuurskracht-onderwijs.html>

²⁰ www.vsnul.nl/files/documenten/Domeinen/Accountability/Codes/-Codegoedbestuuruniversiteiten2013.pdf

²¹ http://www.nfu.nl/img/pdf/10.0150_GovernanceCode_UMCs_2010.pdf

Beide codes nemen de wetgeving als uitgangspunt en hanteren een ‘pas toe of leg uit’-principe, wat betekent dat instellingen niet verplicht zijn de code een-op-een over te nemen, maar uitleg verschuldigd zijn aan de stakeholders indien ze er van afwijken.

2.2.1 VSNU Code

In 2012 is de VSNU Code herzien en zijn, op verzoek van de minister van OCW,²² kwaliteitscriteria geformuleerd voor de RvT.²³ De toegevoegde criteria richten zich niet op de M/V-verdeling, maar op aspecten die moeten zorgdragen voor onder andere financiële expertise in de RvT en op een onafhankelijke houding en een voldoende betrokkenheid van de toezichthouders (bepaling 3.3.2). Volgens de VSNU ‘sluiten deze kwaliteitscriteria aan bij de governance codes van andere sectoren in het semipublieke domein’. Ook kondigt de VSNU reeds aan dat ‘als de bevindingen van de commissie Halsema over een gedragscode voor behoorlijk bestuur in de semipublieke sector daartoe aanleiding geven de code opnieuw zal worden aangepast’. De aanpassingen richten zich overigens niet op de ‘evenwichtige samenstelling van CvB en RvT’: De wetsartikelen 9.3 en 9.7 uit de WHW waarin dit is opgenomen werden ook al in de Code 2007 genoemd.

De VSNU Code verwijst in de inleiding naar de Code Tabaksblat (de Nederlands Corporate Governance Code voor beursgenoteerde ondernemingen) alsook naar de Code voor Goede Doelen en de HBO-code als voorbeelden. Hiermee geeft de VSNU uitdrukking aan de verschillende posities die een universiteit inneemt, respectievelijk als onderneming, als maatschappelijke instelling, en als onderwijsinstelling.

De VSNU Code richt zich op de veertien publiek bekostigde universiteiten, waarvan er drie een privaatrechtelijk status hebben (zie Tabel 3) maar beoogt onafhankelijk te zijn van het soort rechtspersoon (publiek versus privaat) en van de openbare- of bijzondere aard van de instellingen (p3. VSNU Code). De VSNU benadrukt voor alle instellingen het belang van het interne toezichtsorgaan. Wel onderkent de VSNU dat, ondanks het feit dat verenigings- c.q. stichtingsbesturen niet de dagelijkse leiding hebben, zij zowel besturen als toezichthouden en de taken daarmee dus verder gaan dan alleen toezicht.²⁴

De VSNU Code heeft vijf hoofdstukken, te weten:

1. Naleving en handhaving van de Code
2. Het College van Bestuur
3. De Raad van Toezicht
4. Financieel Beheer
5. Maatschappelijke verantwoording

²² <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/04/20/kamerbrief-versterking-bestuurskracht-onderwijs.html>

²³ <http://www.vsnul.nl/code-goed-bestuur.html>

²⁴ Ook kan een andere terminologie gelden voor de RvT; bijvoorbeeld in het geval van TiU en Radboud ‘stichtingsbestuur’.

In dit rapport beperken wij ons tot hoofdstukken 2 en 3.

Opvallend aan de VSNU Code is dat deze expliciet verwijst naar enkele relevante artikelen in de WHW en dat er voor is gekozen enkele bepalingen letterlijk over te nemen. In de hiernavolgende tekst wordt hiernaar verwezen.

College van Bestuur

Voor wat betreft het CvB neemt de VSNU Code de artikelen WHW 9.1, 9.3, 9.6 en 9.8 over (zie ook hiervoor en bijlage), waarin onder andere de benoeming en samenstelling van het CvB wordt beschreven. De VSNU Code voegt daaraan geen additionele bepalingen toe ten aanzien van diversiteit in het CvB. In het kader van dit onderzoek zijn drie andere bepalingen (zie Tabel 5) echter ook relevant, aangezien ze verwijzen naar het belang van de verschillende belanghebbenden, naar een zorgvuldige procedure bij herbenoemingen en naar transparantie over het nevenfuncties van de bestuurders.

- i) het CvB moet zich richten op de belangen van de universiteit en het CvB dient daarbij het belang van de bij de universiteit betrokken instanties, instellingen en personen te betrekken (2.1.2)
- ii) de RvT bepaalt de benoemingstermijn van de leden van het CvB en herbenoeming is mogelijk na zorgvuldige afweging (2.2.4)
- iii) nevenfuncties behoeven de goedkeuring van de RvT en dienen openbaar te zijn (2.1.9)

Tabel 5. Relevante bepalingen uit VSNU-Code ten aanzien van samenstelling CvB

Ook als het gaat om de benoemingstermijn van leden van het CvB gaat de VSNU Code verder dan de wet. Waar er in de wet niet over een maximale benoemingstermijn voor leden van het CvB wordt gesproken, vraagt de VSNU Code om een vooraf bepaalde termijn en is herbenoeming alleen mogelijk na zorgvuldige evaluatie van het functioneren. In de corporate governance code geldt voor bestuurders een maximale benoemingstermijn van vier jaren (die overigens wel oneindig vaak verlengd mag worden).

In 2013 is door de VSNU de naleving van de Code door universiteiten getoetst. De nalevingscijfers zijn niet openbaar maar uit de samenvatting op de website van de VSNU blijkt dat bij drie universiteiten nog niet altijd melding werd gemaakt van alle nevenfuncties van leden van het CvB, en dat vier universiteiten in het jaarverslag nog geen melding maken van de VSNU Code.²⁵

Raad van Toezicht

Voor wat betreft de RvT neemt de VSNU Code de artikelen 9.7 en 9.8 van de WHW over. De VSNU Code voegt ook hier geen additionele bepalingen toe over (het belang van) diversiteit in de RvT maar in het kader van dit onderzoek is een aantal bepalingen

²⁵ <http://www.vsnu.nl/code-goed-bestuur.html>

(zie Tabel 6) rondom de samenstelling en de taken van de RvT relevant. Deze bepalingen benadrukken bijvoorbeeld het belang van evenwicht in de belangen van de relevante belanghebbenden en de maatschappelijke positie van de universiteit, en vereisen dat de RvT jaarlijks onder andere de samenstelling en het profiel van de RvT evalueert. In aanvulling op de WHW, waarin verplicht werd gesteld dat een profielschets wordt opgesteld bij de werving van nieuwe leden, vraagt de VSNU Code wel expliciet om een profielschets van de gehele RvT. Ten aanzien van omvang en samenstelling wordt gevraagd deze profielschets openbaar te maken.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> i) Net als bij het CvB richt de RvT zich op de belangen van de universiteit, en zoekt de RvT naar evenwicht in de belangen van de bij de universiteit betrokken instanties, instellingen en personen, maar daar wordt voor de RvT nog aan toegevoegd: <i>“overeenkomstig de visie van de maatschappelijk positie van de universiteit”</i> (3.1.1) ii) Eenmaal per jaar dient de RvT (tijdens de jaarlijkse evaluatie van het functioneren) in aanwezigheid van het CvB het gewenste profiel, de samenstellingen en competenties van de RvT te bespreken (3.1.3) iii) De RvT bespreekt in het jaarverslag zijn werkzaamheden en zijn samenstelling (3.1.3) iv) De RvT moet dusdanig zijn samengesteld dat de leden onafhankelijk en kritisch kunnen opereren ten opzichte van elkaar en ten opzicht van het CvB (3.2.1) v) De RvT stelt een profielschets op ten aanzien van de eigen omvang en samenstelling en houdt daarbij rekening met de aard van de universiteit, de activiteiten en de gewenste deskundigheid. Deze profielschets is openbaar (3.3.1) vi) RvT-leden zijn (onder andere) in staat zich te bewegen in de voor de universiteit relevante politieke en maatschappelijke netwerken van personen en instellingen (3.3.2) vii) Herbenoeming vindt slechts plaats na zorgvuldige afweging door de andere leden uit de RvT (3.3.3) viii) De maximale benoemingstermijn is vier jaar. Twee herbenoemingen zijn mogelijk (3.3.4), derhalve is de maximale zittingstermijn twaalf jaar. ix) Het rooster van aftreden is openbaar |
|---|

Tabel 6. VSNU Code ten aanzien van de samenstelling van de RvT

Goed ondernemingsbestuur vraagt om het beschikbaar hebben en openbaar maken van profielschetsen. Het ontbreken van deze profielschetsen maakt benoemingen minder transparant en controleerbaar. Zoals hierboven beschreven vraagt de Code een profielschets op te stellen en deze openbaar te maken. Alhoewel de VSNU Code een profielschets van de RvT vraagt die openbaar is en ook eisen stelt aan de samenstelling en competenties van de RvT, vraagt de VSNU Code niet om specifieke demografische gegevens van de individuele RvT-leden openbaar te maken. Dit in tegenstelling tot de Corporate Governance Code waar de RvC in het jaarlijkse RvC-verslag van iedere commissaris op moet geven: a) geslacht, b) leeftijd, c) beroep, d) hoofdfunctie, e) nationaliteit, f) relevante nevenfuncties, g) datum eerste benoeming, en h) de lopende termijn (bepaling III.1.3).

Juist vanwege de nadruk op de maatschappelijke positie van de universiteit in de VSNU Code almede vanwege de nadruk op de samenstelling van de RvT, zou het voor de hand liggen hier ook transparant te willen zijn over de RvT-leden. Paragraaf 3.8 bevatte

overzicht van de demografische informatie die momenteel beschikbaar is van de bestuurders en toezichthouders.

2.2.2 NFU Code²⁶

Sinds 2008 hebben de UMCs een eigen governance code, uitgegeven door de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU), waarbij de Zorgbrede Governance code²⁷ als uitgangspunt is genomen. De reden voor een afwijkende code voor UMCs (hierna: de “NFU Code”) is dat op een aantal punten niet dezelfde regelgeving geldt als voor de rest van de zorgsector. Zo is bijvoorbeeld op grond van de WHW de Minister van OCW bevoegd om leden van de RvT van een UMC te benoemen. Dat zorgt ervoor dat een aantal regels uit de Zorgbrede Governance code niet van toepassing is op een UMC.

De NFU Code heeft zes hoofdstukken, te weten:

1. Werkingssfeer
2. Verantwoording
3. De Raad van Bestuur
4. De Raad van Toezicht
5. Toepassing
6. Naleving

Ook hier beperken we ons tot de hoofdstukken over de RvB en RvT (3 en 4).

Raad van Bestuur

Behoudens het feit dat de bepalingen over de RvB in de NFU Code gedetailleerder zijn geformuleerd dan de wet, wijken ze nauwelijks af. Er zijn geen nadere bepalingen over samenstelling, diversiteit en benoemingstermijnen van de RvB. De RvT heeft een grote invloed op de benoeming van de bestuurders, en ook wordt opnieuw inzicht gevraagd in de nevenfuncties van de bestuurders.

- i) De RvT is verantwoordelijk voor o.a. benoeming en ontslag, een maatschappelijk passende beloning, de contractduur en de andere arbeidsvoorwaarden van individuele leden van de RvB (3.2.1)
- ii) RvB-leden hebben toestemming nodig van de RvT voor betaalde of onbetaalde nevenfuncties (3.3.3). De RvB geeft de RvT inzicht in de nevenfuncties en vermeldt deze in het jaarverslag (3.3.4.)

Tabel 7. NFU Code bepalingen ten aanzien samenstelling RvB

Raad van Toezicht

Evenals de VSNU Code gaat ook de NFU Code ten aanzien van de RvT wel duidelijk een stap verder dan de wet. Daarnaast wordt er in dit deel van de NFU Code wél over diversiteit gesproken. Voor de RvT (zie Tabel 8) wordt bij de samenstelling aanbevolen

²⁶ http://www.nfu.nl/img/pdf/10.0150_GovernanceCode_UMCs_2010.pdf

²⁷ <http://www.brancheorganisatieszorg.nl/doc/ZorgbredeGovernancecode2010BoZ.pdf>

om een maatschappelijk evenwichtige samenstelling te hebben, waarbij specifiek de spreiding in leeftijd en de verdeling van functies over mannen en vrouwen genoemd worden. Daarnaast worden ook diversiteit in deskundigheid en sociale en culturele diversiteit genoemd. Ook is een aantal bepalingen relevant voor de benoemingstermijn, deskundigheid en onafhankelijkheid.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> i) De RvT dient ten minste eenmaal per jaar een evaluatiegesprek over het functioneren van RvB en RvT te voeren.²⁸(4.1.7) ii) De RvT dient zodanig samengesteld te zijn dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Een goede samenstelling van de RvT wordt bevorderd door het opstellen en hanteren van een profielschets (4.2.1) iii) Het wordt aanbevolen om bij de samenstelling RvT een maatschappelijk evenwichtige samenstelling te hebben, waarbij wordt genoemd een a) spreiding van de leeftijd, en b) de verdeling van functies over mannen en vrouwen. Maar ook worden diversiteit in deskundigheid en sociale en culturele diversiteit genoemd (4.2.1) iv) Benoemingen gelden voor maximaal tweemaal een periode van vier jaar (4.2.6) v) Leden van de RvT dienen onafhankelijk en kritisch te kunnen opereren ten opzichte van elkaar en de RvB (4.4.1) vi) Elke vorm en schijn van persoonlijke bevoordeling dan wel belangenverstrengeling tussen enig lid van de RvT en het UMC moet worden vermeden. (...) Om dit risico zoveel mogelijk tegen te gaan, zijn er onder andere bepalingen over het publiceren van relevante nevenfuncties opgenomen (4.5.1) |
|--|

Tabel 8. NFU Code bepalingen ten aanzien samenstelling RvT

2.3 *Het wettelijk streefpercentage vrouwen in de RvB en RvC van grote NVs en BVs*

Ook in het bedrijfsleven is het aandeel vrouwen in bestuur en toezicht al enkele jaren onderwerp van maatschappelijke discussies. De Nederlands “Female Board Index” berekent jaarlijks het aandeel vrouwen in de RvB en RvC van Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen.²⁸ In 2009 was 10% van de commissarissen en 3,1% van de bestuurders een vrouw. Twee jaar later was dit percentage slechts minimaal gestegen, namelijk tot resp. 11,3% en 4,0%. In 2009 werd er daarom een wetsvoorstel ingediend waarmee bedrijven aangespoord werden om meer vrouwen op deze posities te benoemen. Na enige jaren vertraging²⁹ is per 1 januari 2013 in het Burgerlijk Wetboek (BW) opgenomen dat bij grote NVs en BVs ‘de zetels’ van de Raad van Bestuur (RvB) en van de Raad van Commissarissen (RvC) evenwichtig verdeeld moeten zijn (resp. art 2:166 en 2:276).

De wet beschrijft (in tegenstelling tot de hiervoor beschreven WHW waar evenwichtigheid niet nader wordt toegelicht) wat met ‘evenwichtig’ wordt bedoeld: Ten

²⁸ Lückeraath-Rovers, M. (2013) Dutch Female Board Index 2013, <http://knowledge.tiasnimbis.edu/sites/default/files/femaleboardindex2013.pdf>

²⁹ Deze vertraging had niet zozeer te maken met het wetsvoorstel voor het streefpercentage voor vrouwen in RvBs en RvCs, maar werd veroorzaakt door een meer controversieel amendement in hetzelfde wetsvoorstel waarbij het aantal toezichtfuncties bij één persoon beperkt werd tot vijf. Dit amendement is een aantal keer aangepast alvorens de Eerste Kamer met het hele wetsvoorstel kon instemmen.

minste 30% van de zetels in de RvB en de RvC zou bezet moeten zijn door vrouwen en ten minste 30% door mannen.³⁰ De wet schrijft ook voor wanneer de vennootschap met deze evenwichtige verdeling rekening dient te houden, te weten bij:

- het benoemen en het voordragen van bestuurders
- het opstellen van een profielschets voor de omvang en samenstelling van de RvC
- het aanwijzen, benoemen, aanbevelen en voordragen van commissarissen.^{31,32}

Overigens vervalt de regeling per 1 januari 2016 (horizonbepaling) en wordt op dat moment bezien of de regeling wel of niet verlengd zal worden.

Het betreft hier een streefpercentage, wat betekent dat er geen sancties bestaan, en dat bedrijven er van kunnen afwijken. Wel vereist de wet dat als de zetels in de RvB of RvC niet evenwichtig zijn verdeeld over vrouwen en mannen dit in het jaarverslag uiteen wordt gezet met daarbij een toelichting:

- waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld
- op welke wijze de vennootschap heeft getracht tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen; en
- op welke wijze de vennootschap beoogt in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren.³³

De streefcijferbepalingen zijn zoals gezegd alleen van toepassing op de grotere NVs en BVs. Vennootschappen zijn **niet** onderworpen aan het voorgestelde wetsartikel, indien zij conform het BW voldoen aan twee van de volgende drie vereisten

- de waarde van de activa volgens de balans met toelichting bedraagt niet meer dan € 17.500.000;
- de netto-omzet over het boekjaar bedraagt niet meer dan € 35.000.000;
- het gemiddeld aantal werknemers over het boekjaar bedraagt minder dan 250.³⁴

Het wetsartikel is in Nederland naar schatting van toepassing op ruim 4.500 NVs en BVs.³⁵

Het wetsvoorstel heeft bij de behandeling in de Eerste en Tweede Kamer niet veel weerstand gekregen, wat wellicht mede komt doordat er geen sancties in de wet zijn opgenomen en de wet slechts een streefpercentage introduceert en over de naleving daarvan transparantie vereist. Toch stelde de VVD-fractie in 2010 vragen over de reikwijdte van de wet en stelde deze fractie bovendien dat het streefpercentage van 30%

³⁰ Voor de NV: BW art 2:166 lid 1; door zowel 30% mannen als 30% vrouwen op te nemen is hier geen sprake van positieve discriminatie, want het percentage geldt voor beide geslachten.

³¹ Voor de NV: BW art 2:166 lid 2

³² In de wet worden de bepalingen gericht aan commissarissen ook herhaald voor de niet-uitvoerende bestuurders

³³ BW art 2:391 lid 7

³⁴ BW art. 2:397 lid 1

³⁵ Berekend in: M. Lückerath-Rovers & S. Paans, 'De haalbaarheid van het quota wetsvoorstel', *Ondernemingsrecht* 2011/31, p. 160-164 en overgenomen in: *Handelingen I* 2010/11, 31 763, 28

in sommige branches te laag is, en in andere te hoog. De VVD-fractie suggereerde daarbij dat er wellicht een verband zou moeten zijn met het aanbod van vrouwen in een sector, en dat de wet wellicht van toepassing zou moeten zijn op andere rechtsvormen zoals stichtingen, verenigingen en coöperaties (waar ook veel vrouwen kunnen werken). De VVD gaf daarbij de onderwijssector expliciet als voorbeeld.

In het volgende hoofdstuk in paragraaf 3.2 wordt voor de universiteiten en UMCs onderzocht of zij zouden moeten voldoen aan deze wettelijke bepalingen als deze op hen van toepassing zou zijn geweest, en wordt vervolgens gerapporteerd welke instellingen dan daadwerkelijk aan het streefpercentage van 30% vrouwen in bestuur en toezicht voldoen.

3 M/V-verdeling bestuur en toezicht bij universiteiten en UMCs

In de voorgaande hoofdstukken is beschreven waarom een evenwichtige verdeling vanuit goed bestuur gewenst is, en zijn de wettelijke bepalingen en codes voor universiteiten en UMCs ten aanzien van diversiteit beschreven. Dit hoofdstuk beschrijft in hoeverre de evenwichtige M/V-verdeling al bereikt is binnen het bestuur en toezicht van universiteiten en UMCs. Ook laat het hoofdstuk zien in hoeverre de instellingen al transparant zijn over hun profielschetsen en over de individuele leden van het bestuur en toezicht. Zoals eerder beschreven is transparantie over benoemingen en over de samenstelling van de bestuurs- en toezichtsorganen binnen corporate governance één van de middelen om de diversiteit daarbinnen te vergroten en daarmee de kwaliteit van de besluitvorming te vergroten.

3.1 *Beschrijving data*

In het onderzoek zijn de veertien publiek gefinancierde universiteiten en de acht UMCs die aangesloten zijn bij respectievelijk de VSNU en de NFU meegenomen (zie Tabel 3). (Voor de volledigheid geeft paragraaf 3.10 nog wel een samenvattend overzicht van de vier levensbeschouwelijke universiteiten en het privaat gefinancierde Nyenrode).

De gehanteerde peildatum is 15 oktober 2013. Dit betekent dat we de samenstelling van de organen op die datum hebben gehanteerd, ook als een nieuwe benoeming al wel was aangekondigd. We hebben hier één uitzondering op gemaakt.³⁶ Voor wat betreft de dataverzameling is er in eerste instantie desktopresearch gedaan. Zoveel als mogelijk werd met behulp van openbare bronnen (websites, jaarverslagen) de dataset aangelegd met benodigde gegevens. Van iedere persoon in het CvB, de RvB en de RvT van de instellingen zijn de volgende gegevens verzameld: titulatuur, naam, geslacht,

³⁶ In het onderzoek heeft Radboud Universiteit één vrouw in het CvB. Zij is formeel benoemd per 1 december 2013. Haar mannelijke voorganger heeft echter het CvB al per 1 september jl. verlaten en de benoeming werd op 28 augustus jl. aangekondigd. Daarom stonden we bij dit onderzoek voor de keuze om of een vacature, of de nieuwe reeds bekende situatie op te nemen. We hebben voor dit laatste gekozen omwille van *substance over form*. <http://www.ru.nl/@911764/pagina/>

geboortedatum of -jaar, eerste datum benoeming en de positie binnen het orgaan (Rector Magnificus, voorzitter, lid). De leeftijd en zittingsduur (tijd sinds eerste benoeming) zijn berekend per 15 oktober 2013.³⁷ De informatie is veelal uit andere bronnen dan de instellingen zelf verzameld; paragraaf 3.8 geeft inzicht in de beschikbaarheid van de data.

Naast de posities in bestuur en toezicht hebben we voor de universiteiten ook de M/V-verdeling bij de decanen geanalyseerd, aangezien zij op besluitvormende posities zitten in de laag onder het CvB. Van deze personen is geen nadere analyse gemaakt van de leeftijd en zittingsduur. Tijdens het onderzoek bleek verder dat het verzamelen van data over andere besluitvormende posities in de laag onder de RvB van de UMCs, zoals hoofden van onderzoeksinstituten of directeuren van afdelingen in UMCs, een veelheid aan variatie, vormgeving en terminologie zou impliceren. Hierom is besloten het onderzoek naar de lagen onder het CvB c.q. RvB te beperken tot de decaansfunctie, een functie die bovendien als ook aan wettelijke eisen is gehouden met betrekking tot de benoeming (zie bijlage).

Aan de hand van een lijst met contactpersonen van de 22 instellingen is elke instelling op 26 november per mail benaderd met de vraag of deze de gegevens voor de eigen organisatie wilde verifiëren en aanvullen waar nodig. Op 10 januari waren van vijftien instellingen de data geretourneerd en aangevuld waar nodig. Twee instellingen besloten niet mee te werken (privacy, afspraken met VSNU), en vijf instellingen is het niet gelukt (tijdig) medewerking te verlenen.

3.2 *Het streefpercentage voor grote NVs en BVs toegepast op universiteiten en UMCs*

We zijn nagegaan of de universiteiten en UMCs qua omvang zouden moeten voldoen aan het streefpercentage voor vrouwen in RvB en RvT als deze wet niet alleen gericht zou zijn op NVs en BVs, maar ook op de overige rechtsvormen. Het quotum geldt voor alle NVs en BVs die *niet* aan minimaal twee van drie eerder genoemde voorwaarden voldoen (balanstotaal kleiner dan € 17.500.000, netto omzet minder dan € 35.000.000 en aantal werknemers minder dan 250). Andersom gesteld: een NV of BV wordt als groot bestempeld als deze op tenminste twee voorwaarden *boven* de gestelde normen uitkomt.

In Tabel 9 is per universiteit en UMC het balanstotaal, de omzet en het aantal werknemers weergegeven. Op elk van de drie criteria zijn de organisaties dusdanig groot dat ze in het bedrijfsleven aan de richtlijn zouden voldoen. Op de Open Universiteit na horen alle instellingen bij de duizend grootste organisaties in Nederland (naar FTE).³⁸

³⁷ Als slechts het geboortjaar bekend was, is de leeftijd berekend door 2013 *minus* geboortjaar

³⁸ Data verkregen via Orbis en gecheckt in jaarverslagen 2012; evt. afwijkende verhouding in omzet/FTE kan worden verklaard door de medewerkers van de medische faculteit (vallen onder FTE UMCs)

Instelling	Balanstotaal (mln. €)	Omzet (mln. €)	FTE
Amsterdam Medisch Centrum	€ 1.161,0	€ 867,3	6.099
Erasmus Medisch Centrum	€ 1.591,0	€ 1.236,7	9.487
Erasmus Universiteit	€ 349,5	€ 538,9	2.106
Leids Universitair Medisch Centrum	€ 687,4	€ 688,4	5.679
Maastricht Universitair Medisch Centrum	€ 530,6	€ 571,8	4.440
Maastricht University	€ 344,3	€ 353,1	3.239
Open Universiteit	€ 36,5	€ 68,2	602
Radboud Universiteit Nijmegen	€ 478,3	€ 525,8	4.910
Radboud Universitair Medisch Centrum	€ 995,9	€ 950,6	7.227
Rijksuniversiteit Groningen	€ 675,8	€ 615,5	3.634
Tilburg University	€ 258,4	€ 176,7	1.646
Technische Universiteit Delft	€ 675,8	€ 555,0	4.440
Technische Universiteit Eindhoven	€ 351,3	€ 305,2	2.928
Universitair Medisch Centrum Groningen	€ 949,4	€ 895,8	8.945
Universitair Medisch Centrum Utrecht	€ 971,9	€ 877,6	8.100
Universiteit van Leiden	€ 485,2	€ 513,9	3.393
Universiteit Twente	€ 491,2	€ 311,5	2.814
Universiteit Utrecht	€ 783,9	€ 761,4	5.106
Universiteit van Amsterdam	€ 729,5	€ 613,0	4.472
Vrije Universiteit	€ 506,8	€ 484,3	3.752
Vrije Universiteit Medisch Centrum	€ 771,1	€ 666,4	5.844
Wageningen Universiteit	€ 366,1	€ 315,2	2.640

Tabel 9. Omvang van de universiteiten en UMCs naar balanstotaal, omzet en FTE, volgens de jaarverslagen 2012, in alfabetische volgorde

3.2.1 Ranking van de instelling op basis vrouwen in gecombineerd bestuur en toezicht

Tabel 10 toont de ranking van de universiteiten en UMCs op basis van het gecombineerde percentage vrouwen in bestuur (CvB of RvB) en toezicht (RvT). De eerste plaats in de ranking wordt gedeeld door de Open Universiteit en Universiteit van Leiden met 43% vrouwen in de gecombineerde CvB en RvT. Beide universiteiten zouden ook voldoen aan het wettelijke streefpercentage als dit op hen van toepassing zou zijn. De derde plaats is voor de Radboud Universiteit met 40% vrouw in de gecombineerde CvB en RvT. UMC Utrecht staat als eerste UMC op de vierde plaats met 38% vrouw in beide organen. Op de laatste plaats staat de Universiteit Wageningen met geen enkele vrouw in het CvB of de RvT. Per 1 juli 2014 zal ook Wageningen een vrouw hebben in het CvB, wanneer een vrouw benoemd gaat worden als voorzitter van het CvB.³⁹

Daarnaast toont Tabel 10 de afzonderlijke percentages voor bestuur en toezicht. Op basis hiervan is bepaald of de universiteit of het UMC zou voldoen aan het wettelijke streefpercentage voor grote NVs en BVs waarbij in **beide** organen meer dan 30% vrouw en meer dan 30% man moet zijn. Vijf universiteiten en één UMC voldoen aan het streefpercentage, de overige zestien instellingen zouden niet voldoen (waarbij de VU overigens met 29% in de RvT wel heel dichtbij zit). Elf instellingen zouden voldoen aan het streefpercentage voor één van beide organen, vijf instellingen (AMC, Rijksuniversiteit Groningen, TU Eindhoven, AMC en Wageningen Universiteit) voldoen voor beide organen niet aan het streefpercentage.

³⁹ <http://www.wageningenur.nl/nl/nieuws/Louise-O.-Fresco-nieuwe-bestuursvoorzitter-Wageningen-UR.htm>

Ranking	%vrouw bestuur en toezicht	Instelling	% vrouw CvB of RvB	% vrouw in RvT	Voldoet aan streefpercentage in zowel bestuur als toezicht
1	43%	Open Universiteit	33%	50%	Ja
1	43%	Universiteit Leiden	33%	50%	Ja
3	40%	Radboud Universiteit	33%	43%	Ja
4	38%	UMC Utrecht	33%	40%	Ja
4	38%	Erasmus Universiteit	33%	40%	Ja
4	38%	TU Delft	33%	40%	Ja
4	38%	Universiteit van Amsterdam	50%	25%	Nee
8	36%	Radboud UMC	25%	43%	Nee
9	33%	Tilburg University	0%	43%	Nee
10	30%	VU	33%	29%	Nee
11	25%	Erasmus MC	0%	40%	Nee
11	25%	LUMC	0%	40%	Nee
11	25%	Maastricht University	0%	40%	Nee
11	25%	Universiteit Twente	0%	40%	Nee
11	25%	Universiteit Utrecht	33%	20%	Nee
16	22%	Maastricht UMC	0%	40%	Nee
16	22%	UMC Groningen	0%	40%	Nee
18	20%	VUMC	0%	29%	Nee
19	13%	AMC	0%	20%	Nee
19	13%	Rijksuniversiteit Groningen	0%	20%	Nee
19	13%	TU Eindhoven	0%	20%	Nee
22	0%	Wageningen Universiteit	0%	0%	Nee

Tabel 10. Ranking Universiteiten en UMCs met percentage meeste vrouwen in bestuur en toezicht, en voldoen aan streefpercentage (peildatum 15-10-2013)

In de navolgende paragrafen worden de cijfers voor de universiteiten en UMCs achtereenvolgens apart weergegeven.

3.3 M/V-verdeling bij de universiteiten

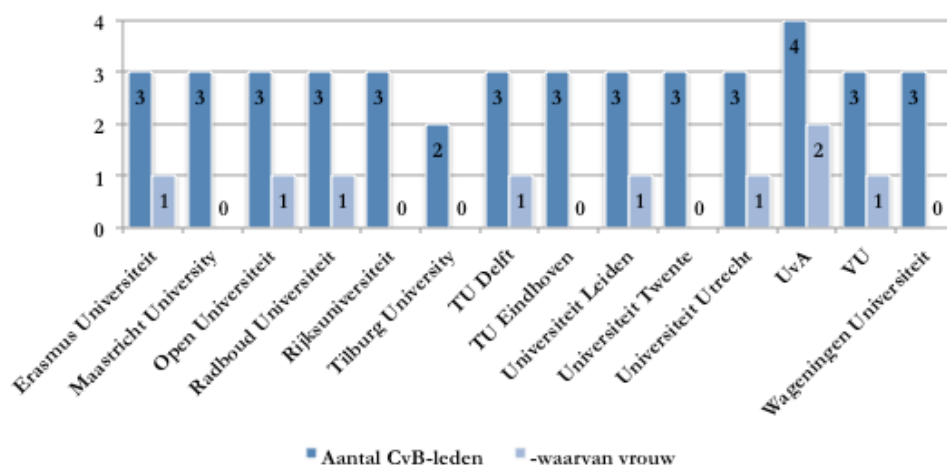
De veertien universiteiten hebben in totaal 116 personen in het CvB en in de RvT. Daarvan zijn er 33 vrouw (28%). De M/V-verdeling in het CvB en de RvT is echter verschillend, alsook de positie die vrouwen en mannen innemen in deze bestuursorganen.

3.3.1 College van Bestuur Universiteiten

Zes van de veertien universiteiten (43%) hebben geen enkele vrouw in het CvB. Hieronder vallen twee technische universiteiten (Twente en Eindhoven). TU Delft is de enige technische universiteit met een vrouw in het CvB. Acht universiteiten (57%) hebben minimaal één vrouw in het CvB. Bij zeven universiteiten blijft dit beperkt tot één vrouw want slechts één universiteit heeft twee vrouwen in het CvB, de UvA, die overigens ook vier CvB-leden heeft.

Figuur 1 toont het totaal aantal CvB-leden en het aantal vrouwelijke CvB-leden daarvan. Vrijwel alle universiteiten hebben een CvB bestaande uit drie leden, met uitzondering

van de UvA⁴⁰ (vier CvB-leden) en Tilburg University⁴¹ (twee CvB-leden). Van alle 42 CvB-leden zijn er negen vrouw (21%). Bij de universiteiten met een vrouw in het CvB is dit meestal 33% (1 van de 3), alleen bij de UvA is het 50% (2 van de 4).



Figuur 1. Totaal aantal CvB-leden per universiteit, waarvan het aantal vrouwelijke CvB-leden

Positie in het CvB

Vervolgens gingen we na welke positie de vrouwen innemen in het CvB. Hiervoor was een drietal mogelijkheden: Rector Magnificus, Voorzitter en het derde Lid. Tabel 11 beschrijft een algemene rolverdeling binnen het CvB over deze drie functies.⁴²

⁴⁰ Hiervoor is in verband met de fusie met de Hogeschool van Amsterdam (HvA) in 2002 toestemming verleend door de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (www.uva.nl/over-de-uva/organisatie/college-van-bestuur) Overigens is één van de vier leden in november 2103 afgetreden, maar de website vermeldt dat deze functie in de komende maanden vervangen zal worden.

⁴¹ Tilburg University maakte in december 2103 bekend dat de algemeen directeur per 1 januari haar functie neerlegt. Zij maakte echter formeel geen deel uit van het CvB, waardoor zij niet in dit onderzoek als CvB-lid is meegenomen en haar vertrek dus geen gevolgen heeft voor de percentages. <http://universonline.nl/2013/12/04/secretaris-uvt-legt-functie-neer/>

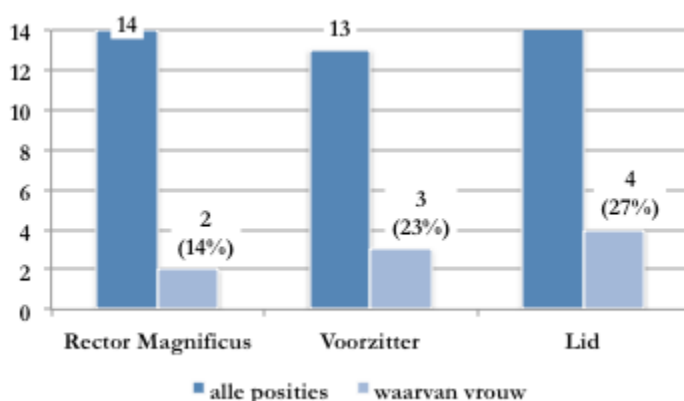
⁴² De functieomschrijving is afgeleid van beschrijvingen op de websites van o.a. de Erasmus Universiteit en Tilburg University. Een voorbeeld van een compleet overzicht van de portefeuilleverdeling over drie CvB-leden van de VU is te vinden op: http://www.vu.nl/nl/Images/Portefeuilleverdeling%20CvB%20VU%2020131201_tcm9-366169.pdf

Posities in het CvB

Het CvB van een universiteit heeft eigenlijk twee leiders: de voorzitter en de Rector Magnificus. De voorzitter is verantwoordelijk voor algemeen bestuurlijke en strategische aangelegenheden. Hieronder vallen onder andere de relatie met de toezichthouders waaronder de RvT en de Universiteitsraad, het bedrijfsleven en andere kennisinstellingen, en internationale aangelegenheden. De Rector Magnificus is vooral verantwoordelijk voor onderwijs en onderzoek, met inbegrip van het wetenschappelijk personeel, studenten en wetenschapsvoorlichting. Promoties en oraties (bij de aanvaarding van een leerstoel) vinden formeel op gezag van de Rector Magnificus plaats. De Rector Magnificus is het gezicht dat de wetenschappelijke prestaties van de universiteit naar buiten toe presenteert en verantwoordt. Het derde lid van het CvB is meestal verantwoordelijk voor de meer operationele aansturing van de universiteit, waaronder de financiën en het economisch beleid, het beheer van terrein, gebouwen en informatievoorzieningen. Voor het derde lid bestaan overigens verschillende varianten. Soms is deze persoon de algemeen directeur (verantwoordelijke voor de financiële en operationele gang van zaken), soms vicevoorzitter, al dan niet gecombineerd met de secretaris-rol (die op zijn/haar beurt ook regelmatig geen deel uitmaakt van het CvB).

Tabel 11. Rolverdeling binnen het CvB

Figuur 2 toont de verdeling van mannen en vrouwen over de drie onderscheiden functies.



Figuur 2. Aantal Rectores Magnifici, Voorzitters en Leden in het CvB, en het aandeel vrouwen daarvan.

NB. Bij de Universiteit Leiden is de Rector Magnificus tevens de voorzitter van het CvB, waardoor het aantal voorzitters 13 is in plaats van 14.

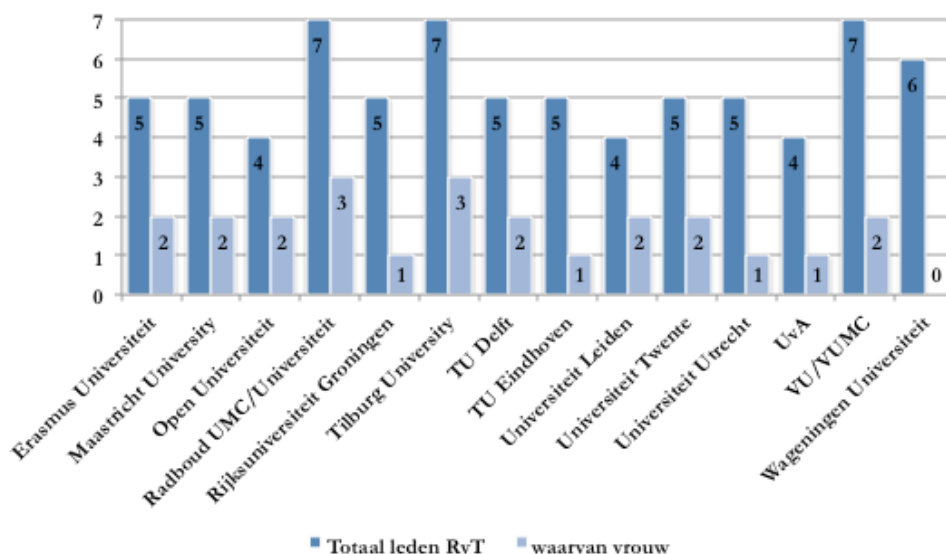
Van veertien Rectores Magnifici zijn er twee vrouw (14%), namelijk bij de UvA en bij de Open Universiteit. Iets vaker komt het voor dat een vrouw in het CvB de plek van voorzitter inneemt. Van de dertien voorzitters zijn er drie vrouw (23%; Erasmus Universiteit, Universiteit Utrecht en de UvA).⁴³ De meeste vrouwen in het CvB vervullen echter geen van beide hierboven genoemde functies, maar zijn lid: van de overige vijftien CvB-leden zijn er vier vrouw (27%).

⁴³ Na 1 juli 2014 zijn er vier vrouwelijke CvB-voorzitters, op het moment dat de nieuwe voorzitter van het CvB van Wageningen wordt benoemd.

3.4 Raad van Toezicht universiteiten

Dertien van de veertien universiteiten (93%) hebben minimaal één vrouw in de RvT. Slechts één universiteit (Wageningen) heeft geen enkele vrouw in de RvT. Wat daarbij opvalt is dat op 2 november 2012 vijf nieuwe leden werden benoemd in deze RvT. Het ging daarbij om vijf mannen waarbij deze onder anderen ook twee vrouwen in de RvT vervingen. Vóór 2013 had Wageningen derhalve wel 40% vrouwen in de RvT.⁴⁴

Figuur 3 toont het totale aantal RvT-leden per universiteit en het aantal vrouwen daaronder. Ook voor de RvTs geldt dat vrouwen nooit in de meerderheid zijn: het maximum is 50% bij de Universiteit Leiden en de Open Universiteit, waar twee van de vier RvT-leden vrouw zijn. Er zijn twee RvTs met drie vrouwen in de RvT, maar deze RvTs bestaan uit zeven leden en daardoor is het aandeel vrouwen 43%.



Figuur 3. Aantal RvT-leden per universiteit, waaronder het aantal vrouwelijke RvT-leden

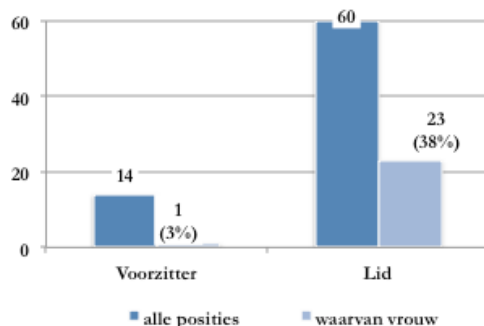
Opvallend is overigens dat de drie bijzondere universiteiten (Radboud Universiteit, Tilburg University en VU) alle een RvT hebben van zeven leden. Tilburg University heeft reeds aangekondigd dit aantal in 2014 terug te brengen naar een RvT van vijf leden. De RvT van Radboud en VU is een gecombineerde RvT voor de universiteiten en het UMC.

De UvA heeft naast de benoemde leden in de RvT ook drie adviseurs van de RvT benoemd, onder wie twee vrouwen. Zij worden vermeld op de website onder het kopje 'leden van de RvT' maar zijn formeel geen lid van de RvT.⁴⁵ Als zij wel worden meegenomen in de berekening dan zou het percentage vrouwen in de RvT van de UvA 43% zijn (3/7).

⁴⁴ <http://www.wageningenur.nl/nl/nieuws-wageningen-ur/Show/Nieuwe-leden-Raad-van-Toezicht-Wageningen-UR.htm>

⁴⁵ <http://www.uva.nl/over-de-uva/organisatie/organisatiegids/content/raad-van-toezicht/raad-van-toezicht.html>

Figuur 4 toont de verdeling van de posities in de RvT over mannen en vrouwen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de voorzitters en de overige leden. Vrijwel alle vrouwelijke RvT-leden zijn ‘gewoon’ RvT-lid (23 van de 24 vrouwen). Slechts één van de veertien RvTs heeft een vrouw als voorzitter (Open Universiteit). De Open Universiteit is ook één van de twee universiteiten met een vrouwelijke Rector Magnificus.



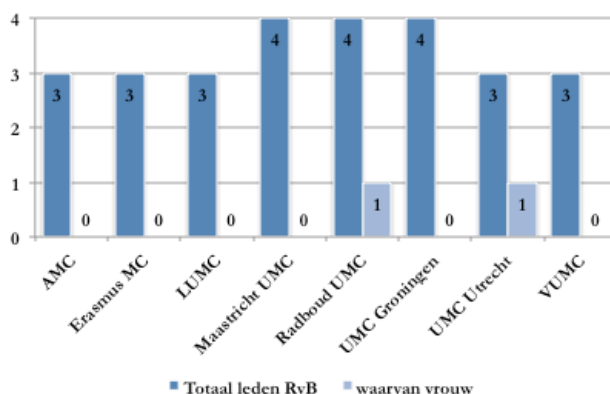
Figuur 4. Bezetting posities in RvT bij universiteiten: alle posities en de posities die door vrouwen worden bezet

3.5 M/V-verdeling bij UMCs

De acht UMCs hebben gezamenlijk 71 personen in de RvB en RvT. Hiervan zijn in totaal 18 vrouw (26%). Hierna volgt achtereenvolgens het aantal vrouwen in de RvB en RvT van de acht UMCs.

3.5.1 Raad van Bestuur UMCs

Zes van de acht UMCs (75%) hebben geen enkele vrouw in de RvB. De andere twee UMCs hebben één vrouw in de RvB. Figuur 5 toont per UMC het aantal RvB-leden en het aantal vrouwelijke RvB-leden. Alleen het Radboud UMC en het UMC Utrecht hebben één vrouw in de RvB. Bij alle acht UMCs is de voorzitter van de RvB een man. De twee vrouwen in de RvB van de UMCs zijn in beide gevallen gewoon RvB-lid.

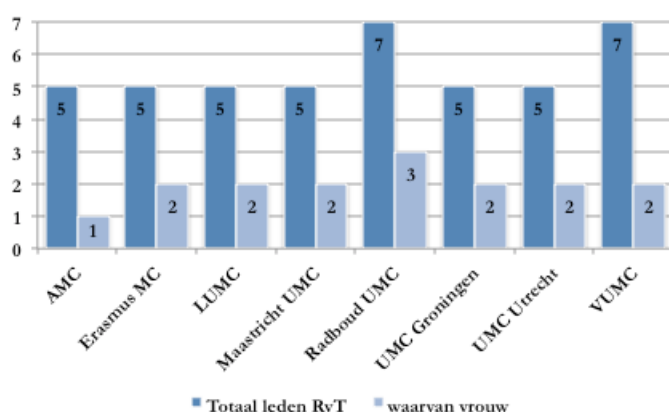


Figuur 5. Aantal RvB-leden UMCs, waaronder het aantal vrouwelijke RvB-leden⁴⁶

⁴⁶ Het UMC Utrecht vermeldt op de website een RvB bestaande uit vier leden. Eén van de vier leden heeft echter geen formele bevoegdheden, staat niet als bestuurder ingeschreven bij de KvK en tekent ook niet mee in het jaarverslag. Deze persoon zit in de RvB vanuit de samenwerking tussen het UMC

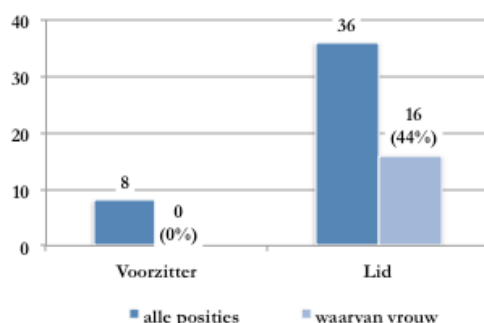
3.5.2 Raad van Toezicht UMCs

Het aantal UMCs met een vrouw in de RvT toont een ander beeld dan voor de RvB. Alle acht UMCs hebben namelijk minimaal één vrouw in de RvT. Figuur 6 toont per UMC het aantal personen in de RvT en het aandeel vrouwen daarvan.⁴⁷ Bij zes RvTs zitten er twee vrouwen in de RvT, in één RvT zit één vrouw (AMC), en in één RvT zitten drie vrouwen (Radboud). Bij de RvTs van de UMCs geldt dat in alle gevallen de vrouwelijke leden in de minderheid zijn.



Figuur 6. Aantal RvT-leden per UMC en het aantal daarvan dat vrouw is.⁴⁸

De zestien vrouwen in de RvT van de UMCs zijn in alle gevallen gewoon lid; geen van hen vervult de voorzittersfunctie (zie Figuur 7).



Figuur 7. Posities in RvT van UMCs

en het Centraal Militair Hospitaal. Voor dit onderzoek hebben wij deze persoon niet meegerekend in het aantal RvB-leden. <http://www.umcutrecht.nl/overumcutrecht/organisatie/raad-van-bestuur/Kolonel-A.-Bek.htm>

⁴⁷ De RvT van Radboud UMC en VUMC is een gecombineerde RvT van het UMC en de universiteit; deze RvT was dus ook al opgenomen in Figuur 3.

⁴⁸ De RvT van het AMC bestaat momenteel uit vier leden. De website maakt geen melding van een vacature. In het jaarverslag 2012 is opgenomen dat RvT op 31-12-2012 uit vijf leden bestond maar door het overlijden van één van de leden bestaat de RvT nu uit vier leden. Door de voorgenomen fusie met het VUMC waarbij het plan is één RvB en één RvT te formeren, heeft het aanstellen van een nieuw lid wellicht geen prioriteit. <http://www.amc.nl/web/Het-AMC/Nieuws/Nieuwsoverzicht/Nieuws/AMC-en-VUmc-tekenen-voorgenomen-besluit-op-weg-naar-bestuurlijke-fusie.htm>

3.6 *Verschillen met 2009 en 2012*

De Stichting de Beauvoir publiceert, in samenwerking met het LNVH, de NFU en de VSNU, sinds 2002 om de drie jaar de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren. De laatste versie is van 2012.⁴⁹ Dit rapport is met name gericht op de carrière van vrouwen in de wetenschap en toont onder andere de M/V-verdeling vanaf de inschrijving als student tot aan de positie als hoogleraar. Hoofdstuk 9 van de Monitor richt zich op vrouwen in managementposities bij universiteiten en UMCs, en geeft hiervan de stand van zaken per juli 2009 en juli 2012.⁵⁰ Figuur 8 geeft een overzicht van het aantal posities in het CvB, de RvB en de RvT van de veertien universiteiten en acht UMCs van de onderhavig studie (peildatum 15 oktober 2103) ten opzichte van de Monitor 2009 (peildatum juli 2009) en de Monitor 2012 (peildatum mei/juni en juli 2012).⁵¹

Ten opzichte van 2009 (zie Figuur 8) is er vrijwel geen verandering in het aandeel vrouwen in de RvB van de UMCs en in de RvTs van de universiteiten en de UMCs. Wel is er een duidelijke toename in het aantal vrouwen in het CvB: In 2009 waren dit er nog drie (7%), in 2012 acht (19%) en in 2013 is dit aantal verder gestegen naar negen (21%).

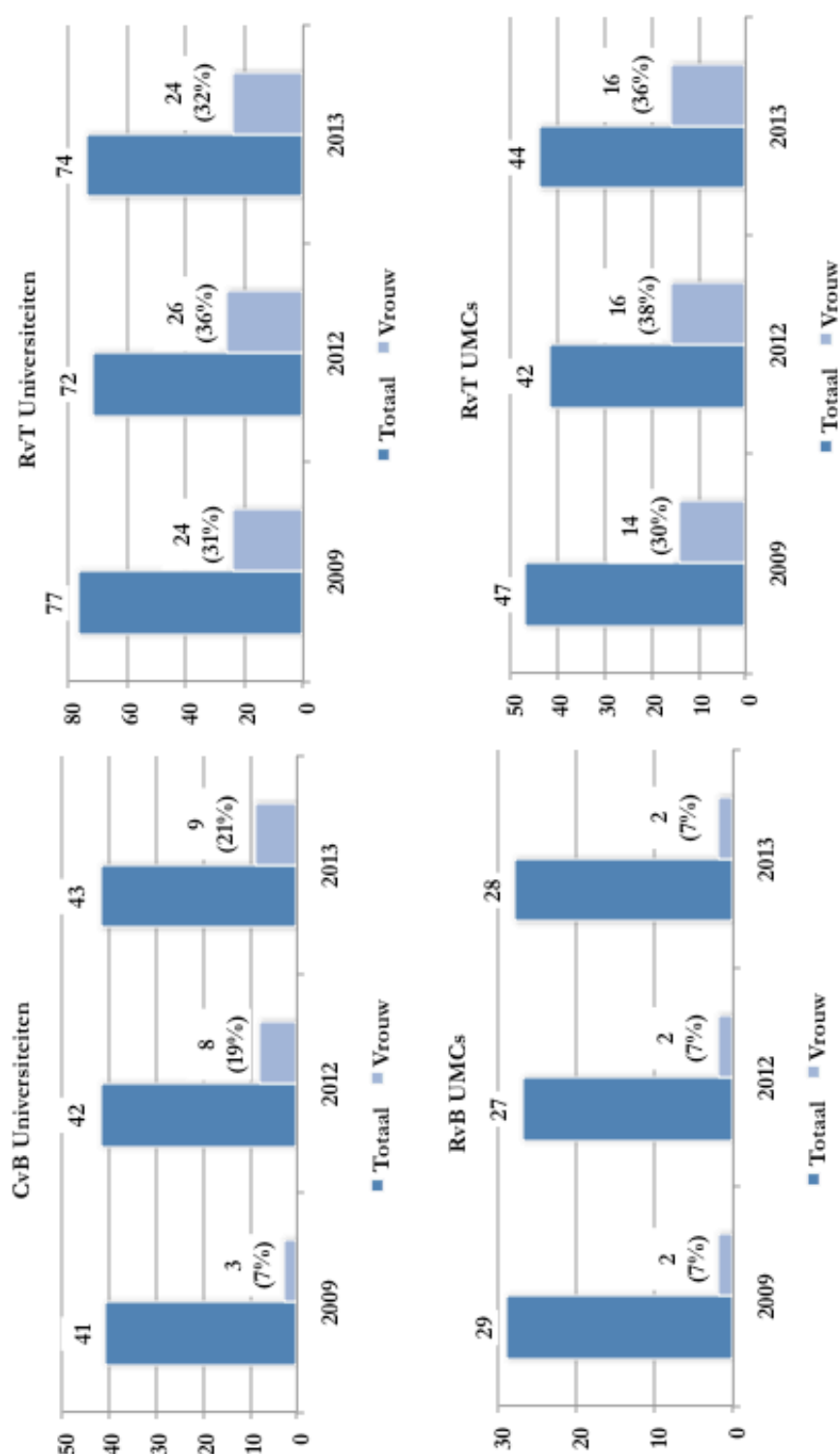
⁴⁹ De Monitor verscheen in 2002, 2006, 2009 en 2012, zie voor alle rapporten:

<http://www.stichtingdebeauvoir.nl/monitor/>

⁵⁰ Peildatum april/mei 2012 en juli 2012.

⁵¹ http://www.stichtingdebeauvoir.nl/wp-content/uploads/Monitor_Vrouwelijke_Hoogleraren_2012.pdf

Figuur 8. Vergelijking van dit onderzoek (2013) met de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2009 en 2012⁵²



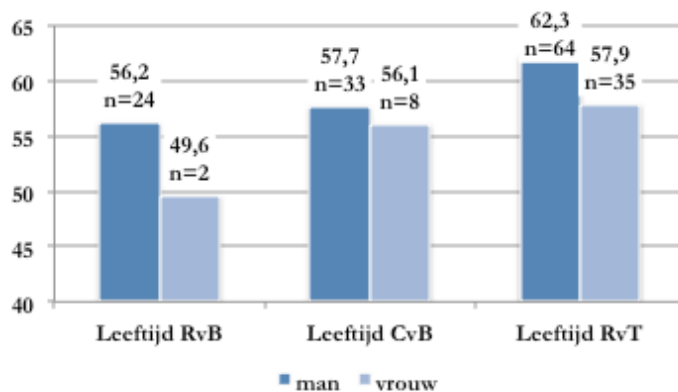
⁵² De gegevens van 2009 en 2012 zijn afkomstig uit de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012. Hiervoor hebben we één aanpassing gemaakt, te weten het aantal personen in de RvB van het UMC Utrecht. In dit onderzoek zijn we uitgegaan van een RvB van het UMC Utrecht die uit drie personen bestaat in plaats van vier. Zie hiervoor de uitleg bij voetnoot 46.

3.7 Verschillen tussen mannen en vrouwen: leeftijd, zittingsduur en nationaliteit

Om inzicht te krijgen in de demografische verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke bestuurs- en toezichtsleden, is onderzocht of vrouwelijke bestuurders en toezichthouders verschillen van hun mannelijke collega's in leeftijd, zittingsduur en nationaliteit.

Leeftijd

Van vrijwel alle personen kon de geboortedatum danwel het geboortjaar worden verzameld. Van vijf personen was de leeftijd niet te achterhalen. Figuur 9 toont de leeftijdsverschillen tussen mannen en vrouwen in de RvB, het CvB en de RvT. Voor deze organen geldt dat de vrouwen gemiddeld jonger zijn dan de mannen. Voor de RvB is dit verschil het grootst, bijna zeven jaar. Er zijn echter slechts twee vrouwelijke RvB-leden waardoor het gemiddelde door slechts twee waarnemingen wordt bepaald. Ook in de twee andere organen, het CvB en de RvT, zijn de vrouwelijke leden jonger, respectievelijk ruim anderhalf jaar en ruim vier jaar. Met name in de RvTs is door het totaal aantal waarnemingen ($n=99$) de conclusie gerechtvaardigd dat vrouwen significant jonger zijn.⁵³



Figuur 9. Gemiddelde leeftijd mannen en vrouwen in RvB, CvB en RvT

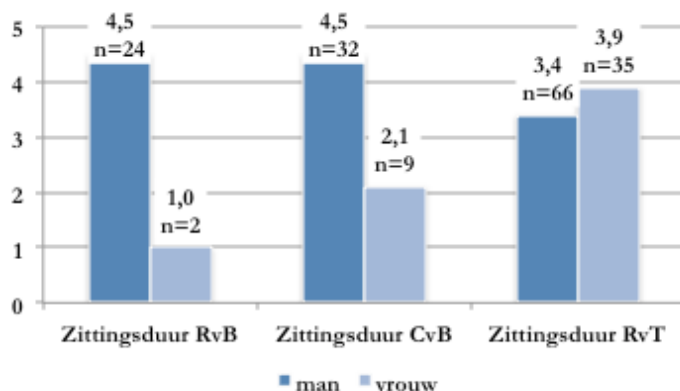
Zittingsduur

Het verschil tussen mannen en vrouwen in zittingsduur in de RvB, CvB en RvT is weergegeven in Figuur 10. Hieruit blijkt duidelijk dat met name in de RvB en CvB de vrouwen pas sinds enige jaren aan een opmars bezig zijn. De vrouwen in de RvB zijn gemiddeld pas één jaar actief in de RvB, de vrouwen in het CvB gemiddeld twee jaar. Van de negen vrouwen in het CvB zijn er drie benoemd na 1 januari 2013. Dit beïnvloedt mede de gemiddelde zittingsduur. De langstzittende vrouw in het CvB (zes jaar) is de Rector Magnificus bij de UvA. Zij werd benoemd in 2007. De langstzittende man in het

⁵³ Significantieniveau $p < 0,05$.

CvB zit reeds twaalf jaar in het CvB van de Universiteit Wageningen. Hij wordt per 1 juli 2014 opgevolgd door een vrouwelijke bestuursvoorzitter.

Opvallend is dat de gemiddelde zittingsduur in de RvT juist langer is bij de vrouwen dan bij de mannen.⁵⁴ De 35 vrouwen zitten gemiddeld al 3,9 jaar in de RvT, terwijl dit voor de 66 mannelijke toezichthouders 3,4 jaar is. De langstzittende vrouw én man in de RvT zitten inmiddels bijna negen jaar in de (gecombineerde) RvT van het Radboud UMC/Universiteit.



Figuur 10. Gemiddelde zittingsduur mannen en vrouwen in RvB, CvB en RvT

Nationaliteit

Van de 173 personen in de dataset hebben er vier een niet-Nederlandse nationaliteit en heeft één persoon een dubbele nationaliteit. Van deze vijf personen is één persoon een vrouw. Zowel de Belgische als de Duitse nationaliteit komen tweemaal voor. Maastricht University heeft de meest internationale samenstelling. Drie van de vijf niet-Nederlanders zitten in één van de bestuursorganen van deze universiteit.

3.8 Transparantie over de samenstelling van de bestuurs- en toezichtsorganen

Bij de dataverzameling van dit onderzoek is gebleken dat veel van de informatie over de samenstelling van het bestuur en toezicht niet goed te vinden is. Door het ontbreken van relevante informatie over de samenstelling van de bestuurs- en toezichtsorganen is het voor belanghebbenden moeilijk een oordeel te vormen over de diversiteit binnen de verschillende organen. In de hiernavolgende overzichten wordt getoond welke informatie wel en welke in mindere mate gerapporteerd wordt binnen de instellingen.

Van de 22 instellingen hebben dertien de profielschets van de RvT op de website geplaatst.⁵⁵ Bij negen instellingen is de profielschets niet op de website te vinden. Dit geldt voor bijna alle UMCs met uitzondering van het VUMC en het Radboud UMC.

⁵⁴ niet significant

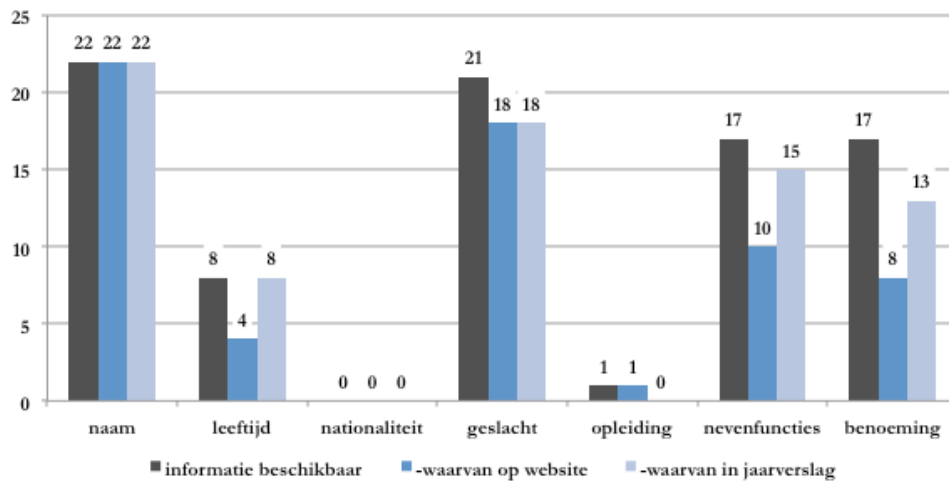
⁵⁵ Alhoewel VU en Radboud een gezamenlijke RvT hebben met het UMC, zijn ze hier toch apart opgenomen, ook omdat de informatie niet altijd gelijk is op beide websites.

Op de website en in het jaarverslag van de 22 onderzochte instellingen wordt in alle gevallen de samenstelling (naam) van CvB, RvB en RvT vermeld. De nadere demografische gegevens van de leden van deze organen lopen echter uiteen. Figuur 11 en Figuur 12 tonen welke informatie openbaar wordt gemaakt op de website en/of in het jaarverslag voor respectievelijk het CvB c.q. de RvB en de RvT.⁵⁶ We hebben ons hier alleen gericht op de pagina's die gaan over de samenstelling van de organen. Zo is de informatie over de eerste benoeming vaak wel terug te vinden in het persberichten-archief, maar dat is hier niet meegerekend.

Voor alle zeven demografische karakteristieken waarvan de Corporate Governance Code vraagt deze te publiceren in het jaarverslag, hebben we aangegeven hoe vaak a) de informatie beschikbaar is, b) dit kenmerk op de website wordt vermeld en c) dit kenmerk in het jaarverslag voorkomt. De aantallen vermeld onder b) en c) kunnen gelijk zijn (als de gegevens op de website en in het jaarverslag zijn vermeld) maar dit is niet per definitie het geval. Voor de leden van het CvB en de RvB geldt dat de informatie op de website vaker compleet is dan de informatie in het jaarverslag. Alleen over de eerste benoeming geven dertien instellingen informatie, terwijl dit maar op acht websites vermeld wordt. Vijf instellingen geven hier geen informatie over.

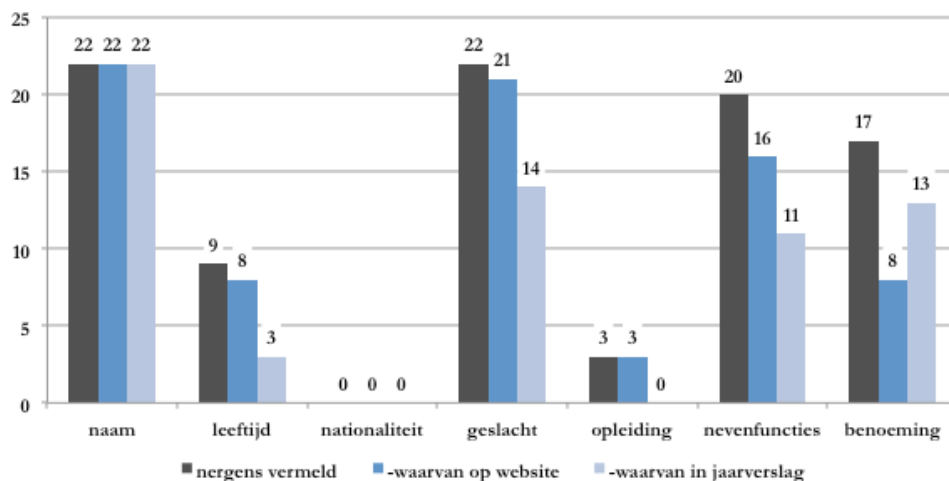
Het minst vaak wordt informatie gegeven over de nationaliteit van de bestuurders. Geen van de instellingen vermeldt deze informatie expliciet. Daarna zijn de instellingen het minst transparant over de opleiding van de bestuurders. De opleiding wordt bij negentien instellingen niet opgenomen op de website, en ook niet in het jaarverslag. Ook de leeftijd van de bestuurders is veelal niet vermeld. Deze wordt bij dertien instellingen niet gerapporteerd. Het geslacht van de bestuurders is relatief vaak af te leiden, door een beschikbare foto, de voornaam of de aanhef mevr./dhr.

⁵⁶ Bij het opnemen van het geslacht is ook het vermelden van de heer/mevrouw, een foto of een duidelijke mannelijke of vrouwelijke voornaam meegerekend. Het gebruik van mevr./dhr. was niet altijd consistent. Zo was er één RvT waarbij voor één van de vrouwelijk leden mevr. was vermeld, maar bij andere vrouwelijke leden niet, waardoor de indruk bestond dat dit mannen waren (bij de mannen werd namelijk ook niet dhr. gemeld in deze situatie).



Figuur 11. Demografische informatie CvB en RvB-leden op website of jaarverslag

De demografische gegevens van de RvT-leden laten een soortgelijk beeld zien (zie Figuur 12). Vaker dan bij de bestuurders worden de nevenfuncties van de RvT-leden ook in het jaarverslag opgenomen, en iets vaker dan bij de bestuurders wordt het geslacht kenbaar gemaakt in het jaarverslag, maar weer minder vaak op de website.



Figuur 12. Demografische informatie RvT-leden op website of jaarverslag

3.9 M/V-verdeling decanen

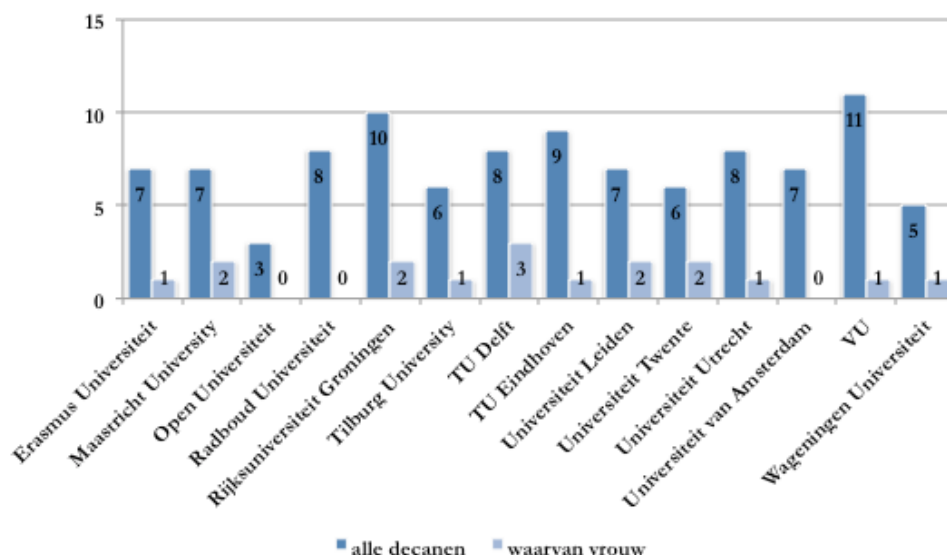
De M/V-verdeling bij de decanen van de veertien universiteiten is geanalyseerd aangezien zij de eerste bestuurslaag onder het CvB vormen. De benoeming van decanen bij de universiteiten is ook geregeld in de WHW, zie artikel 9.13: 'Decanen worden benoemd door het CvB en dienen de functie van hoogleraar te hebben'.

De gegevens over de M/V-verdeling in deze eerste laag onder het CvB zijn relatief goed te vinden, in tegenstelling tot deze informatie over hoofden van onderwijs- en onderzoeksinstituten en afdelingshoofden bij de universiteiten en UMCs. De

vergelijkbaarheid binnen UMCs van de getallen voor de laatste twee genoemde categorieën is niet goed mogelijk, waardoor we deze leidinggevende posities niet hebben meegenomen.

De veertien universiteiten hebben gezamenlijk 103 decanen (zie Figuur 13). Zoals eerder beschreven dienen deze personen volgens de WHW hoogleraren te zijn. Dit is inderdaad het geval bij alle decanen, met uitzondering van de Universiteit Wageningen. Wageningen heeft echter niet gekozen voor een indeling in faculteiten en daarbij behorende decanen, maar voor Kenniseenheden met directeuren. Wij hebben deze voor dit onderzoek vergelijkbaar gesteld aan faculteiten met decanen.⁵⁷

Van de 101 decanen zijn er zeventien vrouw (17%).^{58, 59} Er zijn relatief grote verschillen in het aantal decanen per universiteit, variërend van drie decanen bij de Open Universiteit tot elf decanen bij de VU. Het maximum percentage vrouwen bij de decanen is 38% bij de TU Delft, drie van de acht decanen is een vrouw. De UvA (zeven decanen), de Open Universiteit (drie decanen) en de Radboud Universiteit (acht decanen) hebben alle geen enkele vrouwelijke decaan.



Figuur 13. Totaal aantal decanen alle universiteiten waaronder het aantal vrouwelijke decanen

3.10 Niet bij de VSNU aangesloten universiteiten

Tot slot geeft deze paragraaf de M/V-verdeling bij de vier universiteiten die niet bij de VSNU zijn aangesloten. Het gaat hier om de levensbeschouwelijke universiteiten, te weten de Protestantse Theologische Universiteit (PThU), de Theologische Universiteit Apeldoorn (TuA), de Theologische Universiteit Kampen (TuKampen) en de Universiteit

⁵⁷ <http://www.wageningenur.nl/nl/about/Bestuur.htm>

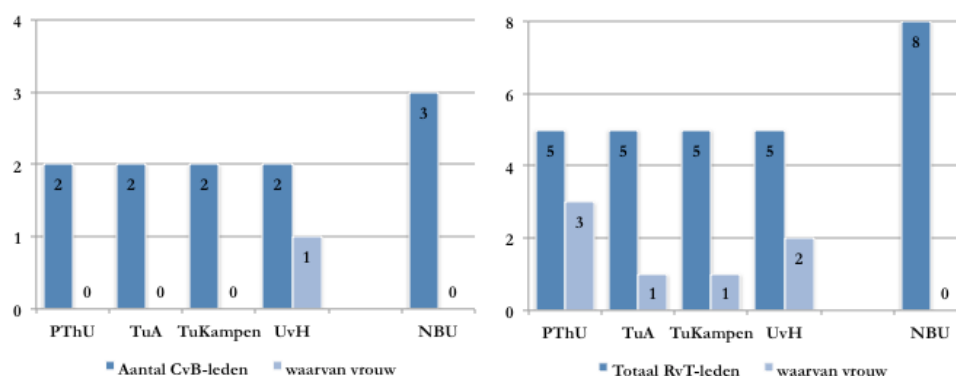
⁵⁸ De Faculteit Tandheelkunde is een gezamenlijk initiatief van de VU en de UvA, de decaan is in dit onderzoek eenmaal geteld, maar staat voor de volledigheid wel tweemaal in figuur 13.

⁵⁹ De universiteiten met een UMC hebben ook allen een faculteit Geneeskunde

voor Humanistiek (UvH), en om de privaat gefinancierde Nyenrode Business Universiteit (NBU). Figuur 14 toont de M/V-verdeling in zowel de CvBs als de RvTs.

De vier levensbeschouwelijke universiteiten hebben alle een CvB bestaande uit twee leden; Nyenrode heeft een CvB bestaande uit drie leden. Alleen de UvH heeft in het CvB een vrouw benoemd, zij is tevens de voorzitter. In de RvT hebben alle levensbeschouwelijke universiteiten minimaal één vrouw. Bij de PThU is zelfs de meerderheid (60%) van de RvT vrouw (waaronder de voorzitter), waarmee dit de enige universiteit is waarbij in één van de bestuursorganen de meerderheid vrouw is. Nyenrode heeft geen enkele vrouw in het stichtingsbestuur, dat uit acht personen bestaat.

Alleen de UvH zou voldoen aan het streefpercentage van 30% vrouw in bestuur en toezicht, met 50% vrouwen in het CvB en 40% in de RvT. De PThU en de UvH hebben het hoogste percentage vrouwen in het gecombineerde bestuur en toezicht; drie van de zeven leden is vrouw (43%). Van deze vijf instellingen zou alleen Nyenrode zich qua omvang kwalificeren voor het wettelijke streefpercentage vrouwen bij grote NVs en BVs. De overige vier instellingen zitten ruimschoots onder de criteria.



Figuur 14. CvB- en RvT-leden bij vijf universiteiten niet bij de VSNU aangesloten universiteiten, en het aantal vrouwen daarvan

Nawoord en aanbevelingen LNVH

Dit onderzoek toont aan dat de veertien universiteiten en acht UMCs qua omvang nagenoeg allemaal binnen de in het Burgerlijk Wetboek vastgelegde richtlijnen voor een evenwichtige M/V-verdeling van RvT-leden en RvB-leden van NVs en BVs zouden vallen, maar dat de meeste instellingen niet aan deze evenwichtige verdeling voldoen (zie hoofdstuk 4). Uit vergelijking met eerder onderzoek blijkt bovendien dat er hierin weinig verandering is. Gezien het belang van M/V-diversiteit in bestuur en toezicht (zie hoofdstuk 1) pleit het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) daarom voor maatregelen ter verbetering van de M/V-verdeling in deze bestuurs- en toezichtsorganen.

Op basis van dit rapport en de uitkomsten van het onderzoek naar de M/V-verdeling in de bestuurs- en toezichtsorganen van de Nederlandse universiteiten en UMCs komt het LNVH tot een drietal aanbevelingen.

1. Wij stellen voor dat de wetgeving met betrekking tot de M/V-verdeling in bestuur en toezicht bij universiteiten en UMCs aansluiting zoekt bij de Wet Bestuur en Toezicht voor grote NVs en BVs op de volgende punten:
 - a. de bepalingen over een evenwichtige verdeling van zetels tussen vrouwen en mannen uitbreiden van de Raden van Toezicht naar de Colleges van Bestuur en Raden van Bestuur.
 - b. aan de evenwichtige verdeling, die nu niet gespecificeerd wordt, een streefpercentage van 30% te koppelen zodat daar geen misverstand over bestaat.
 - c. de bepaling over te nemen waarin gevraagd wordt om bij het niet halen van het streefgetal daar in het jaarverslag uitleg over te geven.
2. Wij stellen voor om ter vergroting van de transparantie over de diversiteit in de bestaande samenstelling van in ieder geval de RvT aan te sluiten bij de Code Tabaksblad door in het jaarverslag van alle individuele leden aan te geven:
 - i) geslacht, ii) leeftijd, iii) nationaliteit, iv) hoofdfunctie, v) relevante nevenfuncties, vi) datum eerste benoeming, vii) lopende termijn.
3. Wij adviseren de VSNU en de NFU de naleving van hun respectievelijk codes te toetsen op de bepalingen ten aanzien van
 - a. de evenwichtige M/V-verdeling van zetels
 - b. de openbare informatie over profielen en profielschetsen.

LNVH

Utrecht, april 2014

Bijlage

Relevante artikelen uit de Wet op het Hoger Onderwijs (WHW)

De voor dit rapport relevante passages zijn onderstreept.

WHW, Artikel 9.3. Lid 1-4, Samenstelling college van bestuur

1. Het college van bestuur bestaat uit ten hoogste drie leden, waaronder de Rector Magnificus van de universiteit. Bij de benoeming wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen.
2. Alvorens tot benoeming of ontslag van een lid van het college van bestuur over te gaan, hoort de raad van toezicht vertrouwelijk de universiteitsraad of de ondernemingsraad en het orgaan binnen de universiteit dat op grond van de medezeggenschapsregeling, bedoeld in artikel 9.30, derde lid, tweede volzin, is ingesteld, over het voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag. Titel 2 van dit hoofdstuk is niet van toepassing. Het horen geschiedt op een zodanig tijdstip dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de besluitvorming.
3. De voorzitter van het college van bestuur wordt uit de leden door de raad van toezicht benoemd.
4. In het bestuurs- en beheersreglement worden nadere regels gegeven omtrent de wijze van voordracht en benoeming van de Rector Magnificus.

WHW, Artikel 9.7, Samenstelling Raad van Toezicht Universiteit, Lid 2:

2. De voorzitter en de andere leden worden door Onze minister benoemd, geschorst en ontslagen. Een van de leden wordt benoemd op voordracht van de universiteitsraad dan wel de ondernemingsraad en het orgaan dat op grond van de medezeggenschapsregeling, bedoeld in artikel 9.30, derde lid, tweede volzin, is ingesteld. De voordracht bevat ten minste twee namen. Indien de voorgedragen kandidaten niet door Onze minister worden benoemd, wordt een nieuwe voordracht gedaan. Onze minister kan gemotiveerd afwijken van de tweede voordracht. Bij de benoeming wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met een evenwichtige verdeling van de zetels over mannen en vrouwen. Onze minister benoemt een lid dat in het bijzonder het vertrouwen geniet van de universiteitsraad, dan wel het vertrouwen geniet van de ondernemingsraad en het orgaan dat op grond van de medezeggenschapsregeling, bedoeld in artikel 9.30, derde lid, tweede volzin, is ingesteld, gezamenlijk. De benoeming geschiedt voor een periode van ten hoogste vier jaren.

WHW, Artikel 9.7, Samenstelling Raad van Toezicht, Lid 4 en 5:

4. De samenstelling, taken en bevoegdheden van de raad van toezicht zijn zodanig dat de raad een deugdelijk en onafhankelijk toezicht kan uitoefenen. De leden van de raad van toezicht hebben geen directe belangen bij de universiteit. De leden van de raad zijn niet tevens werkzaam bij een ministerie dan wel lid van de Eerste of Tweede Kamer der Staten-Generaal. Zij hebben zitting op persoonlijke titel en oefenen hun functie uit zonder last of ruggespraak. De benoeming van de leden van de raad geschiedt op basis van vooraf openbaar gemaakte profielen.
5. De universiteitsraad dan wel de ondernemingsraad en het orgaan binnen de universiteit dat op grond van de medezeggenschapsregeling, bedoeld in artikel 9.30, derde lid, tweede volzin, is ingesteld, wordt of worden in de gelegenheid gesteld om aan de raad van toezicht advies uit te brengen over de profielen bedoeld in het vierde lid.

Artikel 9.8. Taken raad van toezicht

1. De raad van toezicht houdt, met het oog op de taken van de universiteit, bedoeld in artikel 1.3, eerste lid, toezicht op de uitvoering van werkzaamheden en de uitoefening van bevoegdheden door het college van bestuur en staat dit college met raad ter zijde. De raad van toezicht is in elk geval belast met:
 - a. het benoemen, schorsen, ontslaan en vaststellen van de beloning van de leden van het college van bestuur;
 - b. het goedkeuren van het bestuurs- en beheersreglement;
 - c. het goedkeuren van de begroting, de jaarrekening, het jaarverslag en het instellingsplan;
 - d. indien van toepassing, het goedkeuren van de gemeenschappelijke regeling, bedoeld in artikel 8.1;
 - e. het toezien op de naleving door het college van bestuur van wettelijke verplichtingen en de omgang met de branchecode, bedoeld in artikel 2.9;
 - f. het toezien op de rechtmatige verwerving en op de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen verkregen op grond van de artikelen 2.5 en 2.6;
 - g. het aanwijzen van een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek die verslag uitbrengt aan de raad;
 - h. het toezien op de vormgeving van het systeem van kwaliteitszorg overeenkomstig artikel 1.18, en
 - i. het jaarlijks afleggen van verantwoording over de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden, bedoeld onder a tot en met h, in het jaarverslag van de universiteit.

Artikel 9.13. Benoeming en ontslag decaan

1. De decaan wordt benoemd, geschorst en ontslagen door het college van bestuur. De benoeming geschiedt voor een door het college van bestuur te bepalen termijn.
4. De decaan bezit de hoedanigheid van hoogleraar.

WHW, Artikel 12.4. Raad van bestuur, omvang, samenstelling, benoeming en ontslag leden

1. De raad van bestuur bestaat uit een voorzitter en twee andere leden. In bijzondere gevallen kan Onze minister bepalen dat de raad van bestuur uit een voorzitter en drie andere leden bestaat. In gevallen waarin toepassing is gegeven aan de tweede volzin, geeft de stem van de voorzitter de doorslag indien in de raad van bestuur de stemmen staken.
2. De voorzitter en de andere leden worden door de raad van toezicht benoemd en ontslagen.

WHW, Artikel 12.10. Raad van toezicht UMC, omvang en samenstelling, benoeming en ontslag, financiële regeling leden

1. De raad van toezicht bestaat uit vijf of zeven leden. Het aantal leden wordt door Onze minister na overleg met de raad van toezicht bepaald.
2. De voorzitter en de andere leden worden door Onze minister benoemd, geschorst en ontslagen. De benoeming geschiedt voor een termijn van ten hoogste vier jaren, de raad van toezicht gehoord.
3. De leden kunnen tussentijds, ook op eigen verzoek, worden ontslagen, de raad van toezicht gehoord.
4. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels vastgesteld omtrent tegemoetkomingen aan de leden van de raad van toezicht.
5. De raad van toezicht wijst uit zijn midden een vicevoorzitter aan, die bij afwezigheid of ontstentenis van de voorzitter deze vervangt.

WHW, Artikel 2.14. Inrichting verslag en aanwijzing branchecode

Bij ministeriële regeling kunnen voorschriften worden vastgesteld voor de inrichting van het verslag en bij algemene maatregel van bestuur kunnen een of meer branchecodes voor goed bestuur worden aangewezen.

Aanvullende tabellen**Tabel 12. Overzicht universiteiten**

Universiteiten	Totaal CvB	Van wie vrouw	% vrouw	Totaal RvT	Van wie vrouw	% vrouw
Erasmus Universiteit	3	1	33%	5	2	40%
Maastricht University	3	0	0%	5	2	40%
Open Universiteit	3	1	33%	4	2	50%
Radboud Universiteit	3	1	33%	7 ^a	3	43%
Rijksuniversiteit Groningen	3	0	0%	5*	1	20%
Tilburg University	2	0	0%	7	3	43%
TU Delft	3	1	33%	5	2	40%
TU Eindhoven	3	0	0%	5	1	20%
Universiteit Leiden	3	1	33%	4	2	50%
Universiteit Twente	3	0	0%	5	2	40%
Universiteit Utrecht	3	1	33%	5	1	20%
Universiteit van Amsterdam	4	2	50%	4	1	25%
VU	3	1	33%	7 ^a	2	29%
Wageningen Universiteit	3	0	0%	6	0	0%
Totaal	42	9	21%	74	24	32%

* Inclusief één vacature sinds het aftreden van één van de vrouwelijke RvT-leden per 1 juli 2013. Daarvoor had de RvT twee vrouwelijke RvT-leden ^a Radboud Universiteit en VU hebben een gedeelde RvT met het UMC.

Tabel 13. Overzicht UMCs

UMCs	Totaal RvB	Van wie vrouw	% vrouw	Totaal RvT	Van wie vrouw	% vrouw
AMC	3	0	0%	5	1	20%
Erasmus MC	3	0	0%	5	2	40%
LUMC	3	0	0%	5	2	40%
Maastricht UMC	4	0	0%	5	2	40%
Radboud UMC	4	1	25%	7 ^a	3	43%
UMC Groningen	4	0	0%	5	2	40%
UMC Utrecht	3	1	33%	5	2	40%
VUMC	3	0	0%	7 ^a	2	29%
Totaal	27	2	7%	44	16	36%

*Inclusief 1 vacature ^a Radboud UMC en VUMC hebben een gedeelde RvT met de universiteit.

Lijst met afkortingen

Afkorting	Betekenis
AMC	Amsterdam Medisch Centrum
AMVB	Algemene Maatregel van Bestuur
BV	Besloten Vennootschap
BW	Burgerlijk Wetboek
CvB	College van Bestuur
Erasmus MC	Erasmus Medisch Centrum
FTE	Full-time equivalent
GGZ Nederland	Geestelijke GezondheidsZorg Nederland
HvA	Hogeschool van Amsterdam
LNvH	Landelijk Netwerk Vrouwelijk Hoogleraren
LUMC	Leids Universitair Medisch Centrum
Maastricht UMC	Maastricht Universitair Medisch Centrum
NBU	Nyenrode Business Universiteit
NFU	Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra
NV	Naamloze Vennootschap
NVZ	Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
PThU	Protestants Theologische Universiteit
Radboud UMC	Radboud Universitair Medisch Centrum
RM	Rector Magnificus
RvB	Raad van Bestuur
RvC	Raad van Commissarissen
RvT	Raad van Toezicht
TU Delft	Technische Universiteit Delft
TU Eindhoven	Technische Universiteit Eindhoven
TuA	Theologische Universiteit Apeldoorn
TuKampen	Theologische Universiteit Kampen.
UMC	Universitair Medisch Centrum
UMC Groningen	Universitair Medisch Centrum Groningen
UMC Utrecht	Universitair Medisch Centrum Utrecht
UvA	Universiteit van Amsterdam
UvH	Universiteit voor Humanistiek
VGN	Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland
VSNU	Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten
VU	Vrije Universiteit
VUMC	Vrije Universiteit Medisch Centrum
WHW	Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek

Het LNVH en de auteurs

Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (info@lnvh.nl)



In 1990 bedroeg het percentage vrouwelijke hoogleraren 6,5%. Inmiddels zitten we op 15,7%. Een gestage groei. Zeker. Maar we kunnen nog lang niet spreken van een evenredige vertegenwoordiging. Het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren heeft als doel bevordering van de doorstroom van vrouwen naar wetenschappelijke en bestuurlijke topposities om zo tot een evenredige man-vrouwverdeling in de wetenschappelijke gemeenschap te komen. Het LNVH is in de jaren 90 informeel begonnen. In 2001 werd het initiatief een officiële stichting en in de loop der jaren is het LNVH uitgegroeid tot een professionele organisatie met een bestuur bestaande uit 5 vrouwelijke hoogleraren en een bureau met een beleidsprogramma- en bureaumedewerker. Het LNVH richt zich name op de uitvoering van zijn kernprojecten. Enerzijds betreft het projecten die gericht zijn op capaciteitsversterking van vrouwelijke wetenschappers, anderzijds gaat het om projecten die gericht zijn op beleidsbeïnvloeding. Beide beogen een evenredige deelname van vrouwen aan de hogere posities binnen de universitaire gemeenschap te bevorderen. Het LNVH beschikt over een groot – nog altijd groeiend - aantal aangeslotenen. 850 vrouwelijke hoogleraren en universitair hoofddocenten (gegevens januari 2014) afkomstig uit alle wetenschapsgebieden en van alle universiteiten in Nederland vormen een waardevolle achterban. Het LNVH heeft een rol als waakhond en aanjager en onderneemt vanuit die positie gericht acties om de doorstroom van vrouwen naar topposities in de wetenschap te bevorderen. Contacten met de lokale vrouwennetwerken spelen hierin een grote rol. Verder maken goede banden en korte lijnen met OCW, NWO, FOM, de koepelorganisatie VSNU, de KNAW, de Colleges van Bestuur van alle Nederlandse universiteiten, het Rectoren College en de Stichting Charter Talent naar de Top het netwerk breed. Het (laten) uitvoeren van onderzoeken als deze behoort tot de recentste speerpunten van het LNVH. Voor dit rapport en alle eerder verschenen rapporten en voor meer informatie over de activiteiten van het LNVH verwijzen wij naar de website www.LNVH.nl. U vindt daar tevens de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren waarnaar in dit rapport verwezen wordt.

Prof. dr. Mijntje Lückerath-Rovers (m.luckerath@tias.edu)



Mijntje Lückerath-Rovers is hoogleraar Corporate Governance aan Tilburg University/TiasNimbas. Haar onderzoek richt zich binnen het vakgebied Corporate Governance specifiek op de rol en samenstelling van de Raad van Commissarissen in relatie tot de Raad van Bestuur en relevante stakeholders. Zij is de auteur van de jaarlijkse Female Board Index, het Nationaal Commissarissen Onderzoek en samen met journaliste Marike van Zanten de auteur van het populairwetenschappelijke boek Topvrouwen. Ze is redacteur van het Jaarboek Corporate Governance (Kluwer) en van het Tijdschrift Goed Bestuur. Zij is zelf ook commissaris bij Achmea, ASN

Beleggingsfondsen, KNGF Geleidehonden, lid van de Commissie Publiek Belang van EY en bestuurslid van de Betaalvereniging Nederland.

Drs. Laurens-Jan de Kroon



Laurens-Jan de Kroon is in 2013 afgestudeerd aan Tilburg University voor de Master-opleiding Strategic Management. Sinds oktober 2013 is hij parttime onderzoeker bij TiasNimbas Business School en daarnaast bezig met het starten van een eigen onderneming in de online werving en selectie.

