



Executive Search Code Overeenkomst

Executive Search Code

Talent naar de Top

De Executive Search Code (hierna de 'Code' te noemen) erkent de belangrijke rol die (executive) search bureaus vervullen bij het realiseren van meer diversiteit in topposities. Diversiteit is een strategische factor voor een goede besluitvorming en de performance van bedrijven, instellingen en overheden. Bureaus die deze Code ondertekenen dragen daarmee bij aan het bedrijfseconomische én maatschappelijke doel: meer vrouwen in topposities.

Een toenemend aantal bedrijven, instellingen en overheden erkent het belang van diversiteit en werkt actief aan de doorstroom van talentvolle vrouwen en de benoeming van vrouwelijke bestuurders en toezichthouders/ commissarissen; ook het aantal recruitment- en search bureaus dat hier effectief op inspeelt is groeiende.

De Code is een instrument van Stichting Talent naar de Top¹ en is opgesteld in afstemming met de eerste tien ondertekenaars van de Code. De Code omvat negen principes die zowel de kandidaten als het selectie- en 'induction' proces ondersteunen.

De Code is vrijwillig, zelfregulerend en relevant voor alle bedrijven die actief zijn op het gebied van recruitment op senior niveau. Aan de ondertekening zijn verschillende voordelen en voorwaarden verbonden.

De voordelen van het ondertekenen van de Code:

- ✓ Een relevante richtlijn en PR-instrument;
- ✓ Deelname aan een exclusieve community van bureaus die diversiteit hoog in het vaandel hebben staan en ook als zodanig gewaardeerd (willen) worden;
- ✓ Toegang tot evenementen van Talent naar de Top (waaronder topcongressen en de monitoruitreiking);
- ✓ Vermelding op de website van Talent naar de Top;
- ✓ De mogelijkheid om mee te dingen naar een jaarlijkse *award* voor best presterende bureau bij de jaarlijkse uitreiking van de Monitor Talent naar de Top;
- ✓ Toegang tot de database en de evenementen van Topvrouwen.nl ².

¹ Talent naar de Top is in 2016 gefuseerd met Opportunity in Bedrijf/Advies. Talent naar de Top is een stichting zonder winstoogmerk, met een bestuur dat geworteld is in het bedrijfsleven en de Overheid.

² Om de doorstroom van het aantal vrouwelijke bestuurders en commissarissen mede te versnellen werd eind 2014 Topvrouwen.nl geïnitieerd door Minister Jet Bussemaker (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) en Hans de Boer (voorzitter van VNO-NCW). Om vervolg te geven aan dit initiatief lanceerden VNO-NCW en Stichting Talent

Ondertekenaars van de Code committeren zich in hun werkwijze aan de volgende beginselen:

1. **Opvolgingsplanning:** (*executive*) *search* bureaus (hierna 'bureaus' te noemen) ondersteunen opdrachtgevers (toezichthouders, commissarissen, bestuurders, directeuren en selectiecommissies) bij het realiseren van een evenwichtige middellange termijn opvolgingsplanning. Deze plannen dienen de balans weer te geven tussen de ervaring en vaardigheden die moeten worden gerekruteerd gedurende de komende periode om effectiviteit van het bestuur / de directie te maximaliseren.
2. **Diversiteitsdoelen:** wanneer bureaus een specifieke opdracht ('brief') krijgen, relateren zij dit aan de algehele samenstelling van toezichthoudend orgaan, bestuur en directie. In de context van het door de organisatie overeengekomen doel betreffende diversiteit, onderzoeken en bespreken zij proactief met de opdrachtgever of in het voorliggende geval het werven van 'diverse' kandidaten een prioriteit is.
3. **Advisering:** Bureaus zullen bij het adviseren van hun cliënten op zodanige wijze werken, dat er optimale betekenis en gewicht wordt gegeven aan relevante competenties en intrinsieke persoonlijke kwalificaties en dat er geselecteerd wordt op zowel masculiene als feminiene kwaliteiten en niet alleen op aantoonbare ervaring in een *executive* positie van de kandidaat.
4. **Long- en short list:** bij het presenteren van *long* en *short list* waarborgen bureaus een vooraf met de opdrachtgever afgesproken minimum percentage (bij voorkeur 50%) vrouwelijke kandidaten. Is dit percentage - ook na aantoonbare inspanningen - niet haalbaar, dan wordt aan de cliënt expliciet uitgelegd waarom er onvoldoende geschikte vrouwelijke (of mannelijke) kandidaten op staan. Bureaus spreken met stichting Talent naar de Top een target af voor een gemiddeld percentage vrouwelijke kandidaten voor de long- en short list gedurende het jaar.
5. **Ondersteuning (pre)selectieproces:** gedurende het selectieproces bieden Bureaus de benodigde ondersteuning, vooral aan kandidaten die voor het eerst worden voorgedragen, om hen op interviews voor te bereiden en hen in het proces te begeleiden. Daarnaast worden Bureaus aangemoedigd tijd te investeren in het opbouwen van relaties met 'kweekvijver kandidaten' (vrouwelijke kandidaten met *executive* potentieel).
6. **Nadruk op intrinsieke persoonlijke kwaliteiten:** wanneer opdrachtgevers kandidaten evalueren, waarborgen Bureaus dat zij voldoende gewicht toekennen aan uiteenlopende

professionele en (intrinsieke) persoonlijke kwaliteiten, ondersteund door grondig referentiewerk en door te waken voor het overwaarderen van specifieke (masculiene) kwaliteiten en ervaring.

7. **'Onboarding'**: Bureaus adviseren cliënten over *best practices* op het gebied van 'induction' en 'onboarding' processen, zodat nieuwe – ook van het meest voorkomende profiel afwijkende - kandidaten snel hun rol kunnen vervullen.
8. **Verankering van 'best practices'**: Bureaus zorgen ervoor dat *best practices* met betrekking tot ondersteuning van organisaties bij het realiseren van meer diversiteit in toezicht, bestuur en directie goed gedocumenteerd en met D&I Company gedeeld worden en dat naleving van de Code effectief wordt gemonitord.
9. **Commitment en communicatie**: Bureaus geven hun *commitment* aan het verbeteren van diversiteit op bestuurs- en toezichtsniveau op passende wijze weer via hun websites en marketinginitiatieven. Daarnaast brengen bureaus het Charter Talent naar de Top proactief onder de aandacht van hun opdrachtgevers.

De vragen van de monitoring:

1. Hoeveel vrouwen heeft u het afgelopen jaar geplaatst (aantal en % plaatsingen)
2. Hoeveel vrouwelijke kandidaten heeft u op de longlist geplaatst (aantal en gemiddeld %)
3. Hoeveel vrouwelijke kandidaten heeft u op de shortlist geplaatst (aantal en gemiddeld %)
4. Hoe vaak heeft u het verzoek gekregen om alleen vrouwelijke kandidaten aan te leveren?
5. Wat zijn redenen dat men niet voor een vrouw kiest?
6. In welke sectoren wordt diversiteit actief omarmd en in welke sectoren niet?
7. In hoeverre brengt u de Executive Search Code onder de aandacht van uw opdrachtgevers?
8. In hoeverre brengt u het Charter Talent naar de Top onder de aandacht van uw opdrachtgevers?
9. Welke *best practices* past uw bureau toe om plaatsing van vrouwen bij opdrachtgevers te bevorderen?

Tevens committeren de ondertekenaars van de Code zich aan de volgende voorwaarden:


Monitoring

Ondertekenaars van de Code worden verplicht zich jaarlijks te laten monitoren op de bijdrage die zij leveren aan de vergroting van diversiteit in (sub-)topposities middels een door Talent naar de Top aan te leveren vragenlijst. Daarnaast worden zij uitgenodigd deel te nemen aan een jaarlijkse *meeting* met Talent naar de Top om de globale (geaggregeerde) monitoringresultaten en *best practices* gezamenlijk te bespreken.

Bijdrage³

Voor deelname aan de Code geldt een jaarlijkse bijdrage aan Talent naar de Top, die in de maand november vóór het komende kalenderjaar wordt vastgesteld. Voor 2018 bedraagt dit Euro 750,-. Beëindiging van deelname aan de Code dient door de ondertekenaar of diens opvolger plaats te vinden, uiterlijk drie maanden vóór het einde van het kalenderjaar. Bij verhoging van de bijdrage worden deelnemers vooraf geïnformeerd en is beëindiging mogelijk met ingang van de datum waarop de nieuwe deelnemersbijdrage van kracht wordt.

Wij verklaren dat wij bij het presenteren van een long en short list streven naar een minimum percentage van % vrouwen.

plaats en datum	
<hr/>	
bedrijfsnaam	bedrijfsnaam
	
<hr/>	<hr/>
naam	naam
<hr/>	<hr/>
handtekening	handtekening
<hr/>	<hr/>

³ Talent naar de Top behoudt zich het recht voor de deelname aan de Code te beëindigen indien een betreffende ondertekenaar zich niet houdt aan de beginselen en/of voorwaarden.