



Een visvijver vol vrouwelijk bestuurstalent

Women on Board helpt bedrijven met rijk aanbod

Vijf ondernemende vrouwen richtten vorig jaar 'Women on Board' op. Zij willen ambitieuze vrouwen die zich aandienen als kandidaat-bestuurder samenbrengen in wat zij zelf noemen een 'visvijver van vrouwelijk bestuurstalent'. Women on Board tracht ondernemingen maar ook headhunters te overtuigen rekening te houden met deze vijver vol talent.

Voor alle duidelijkheid, wij rijden niet voor eigen winkel. Wij maken zelf ook geen deel uit van onze talentenvijver', zeggen Women on Board-oprichters Emmanuèle Attout, Marie Evrard, Cecile Coune en Françoise Roels in koor. 'Wij constateerden dat veel gepraat werd over het gebrek aan vrouwen in de raden van bestuur maar dat maar weinig initiatieven werden genomen om daaraan te verhelpen', zegt Françoise Roels, professioneel aan de slag als secretaris-generaal en general counsel van vastgoedbevak Cofinimmo. 'Ons doel is een visvijver aan te leggen van beloftevolle vrouwelijke kandidaat-bestuurders, om aan te tonen dat er vrouwen zijn die in staat zijn om bestuursmandaten op te nemen'. 'Women on Board' ging in de zomer van 2009 officieel van start met de oprichting van de vzw 'Women on Board'. Tussen de concretisering van een gedachte en een echt project verloopt echter nogal wat tijd. De organisatie krijgt de eerste twee jaren een subsidie van het Ministe-

rie van Gelijke Kansen. Daarna komt er steun van het 'Instituut voor de gelijkheid van man en vrouw'.

'Wij hebben een charter opgesteld waarin onze waarden vervat zitten zoals wie laten we toe in deze 'visvijver' van vrouwelijk bestuurstalent', legt Cecile Coune uit. 'Het doel is vrouwen bijeenbrengen die aan een bepaald profiel voldoen om geloofwaardigheid te verwerven. Wij willen ook vrouwen vinden met een echt potentieel. Naast training is er ook coaching nodig. Wij denken dat onze geloofwaardigheid blijkt uit het feit dat wij alle vijf een voltijdse dagtaak hebben en ons extra inzetten voor dit project. Wij willen gefocust blijven op onze prioriteiten'.

'Dit onderscheidt ons van het instituut voor bestuurders Guberna dat iedereen aanvaardt als kandidaat-bestuurder', zegt Emmanuèle Attout, bedrijfsrevisor bij PwC. Marie Evrard, advocaat bij Field Fisher Waterhouse in Brussel verduidelijkt: 'Wij zoeken geen supervrouwen maar

wensen kandidaten aan te trekken die kandidaat-bestuurder zijn voor alle types van organisaties'. Volgens Françoise Roels vindt wel een voorafgaande toetsing van de kandidaturen plaats maar 'het is niet omdat iemand niet vlot drie talen spreekt dat zij geen bestuurder mag worden', zo luidt het. **Hoe heeft u elkaar gevonden?**

Cecile Coune: 'Wij kenden elkaar van verschillende ontmoetingen en onze netwerking. We hadden diverse gesprekken over het tekort aan vrouwelijke bestuurders. Wij vinden het belangrijk bij te dragen tot de ontwikkeling van vrouwen omdat we zelf zoveel kansen hebben gekregen. Ik heb vroeger zelf al een aanbod gekregen om bestuurder te worden maar moest het weigeren wegens een potentieel belangenconflict'.

Emmanuèle Attout: 'Als bedrijfsrevisor kan ik geen bestuurder worden en onze gedelegeerd bestuurder Sonja Rottiers (die niet aanwezig kon zijn bij het interview nvdr) heeft



van links naar rechts: Sonja Rottiers, Emmanuèle Attout, Cécile Coune, Marie Evrard en Françoise Roels

de handen vol als gedelegeerd bestuurder van verzekeraar 'Nationale Suisse'.

Wat is het verschil tussen 'Women on Board' en een headhunter?

Françoise Roels: 'Wij screenen geen kandidaat-bestuurders voor een bepaald mandaat. Dat is het werk van een professionele headhunter. Wij kiezen enkel valabele kandidaten om onze visvijver te vullen. Wij willen wel bij de ondernemingen aankloppen om hen te wijzen op de mogelijkheden die Women on Board biedt en de promotie van vrouwen in de raad van bestuur bevorderen'.

Wie is kandidaat om deel uit te maken van de visvijver? Op welke personen mikt u?

Marie Evrard: 'Er zijn reeds beursgenoteerde ondernemingen die interesse hebben betoond. Nu zit al een twintigtal vrouwen in de database. Het doel is tegen eind 2010 over een bestand van 40 vrouwen te beschikken. We streven ook naar diversiteit. De jongste kandidaat is 34, de oudste 60. We streven ook naar een verscheidenheid in profielen'.

'Women on Board' krijgt voor de toetsing van de kandidaturen bijstand van een 'admission committee' dat bestaat uit mensen uit de academische en professionele wereld. Leden van dat comité zijn ondermeer Philippe Lambrecht (VBO) en Astrid De Lathouwer (Belgacom). 'Wij maken telkens een afspraak tussen twee bestuursleden en de kandidaat. Het 'admission committee' komt om de twee maanden samen. Er is veel mond aan mond reclame. Tegen 2011 willen wij een bestand van 60 kandidaat-bestuurders hebben. Wij bereiken veel vrouwen in raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen maar vooral vrouwen uit andere kringen interesseren ons. Wij geven geen privileges aan een of andere headhunter maar we onderhouden wel contacten met deze kantoren om te zorgen dat zij aan 'Women on Board' denken en in onze 'visvijver' komen vissen', beklemtoont

Cécile Coune, advocaat bij Liedekerke.

Cecile Coune: 'We zijn begonnen met de evidente contacten en gaan nu diepgaander en diepgaander te werk. De ene kandidaat brengt de andere aan. We hebben een toelatingsprocedure vastgelegd. Voor elke kandidaat stellen we een dossier met CV en motivatiebrief samen'.

Françoise Roels: 'De kandidaten zijn zowel managers die bestuurder willen worden in andere bedrijven, als bestuurders van familiebedrijven die bestuurder wensen te worden in een ander bedrijf dan het hunne. Wat mij opvalt in de motivatiebrieven is dat een vrouw een bestuursmandaat als een win-winsituatie ziet. Zelf iets bijbrengen aan het bedrijf maar ook zelf iets leren'.

Emmanuèle Attout: 'Het enthousiasme van de vrouwen treft mij. Alle leden van het toelatingscomité lezen bijzonder goed de dossiers van de kandidaten. Zij maken er echt werk van'.

Hoe verloopt de benadering van de bedrijven?

Marie Evrard: 'Bedrijven moeten nog veel moeite doen voor de benoeming van vrouwelijke bestuurders, door een beroep doen op een headhunter om geschikte bestuurders te vinden, hun netwerk in te zetten of onze 'visvijver' te leren kennen. De namen van de kandidaat-bestuurders komen op de website van Women on Board maar niet de profielen zelf. Onze partners hebben wel toegang tot het volledige profiel. De partners zijn de ondernemingen die wij eerst gaan bezoeken en die onze waarden delen. Zij moeten er zich toe verbinden de kandidatuur van vrouwen in aanmerking te nemen als zij een vacant mandaat hebben. De bijdrage kost 1000 euro of de organisatie van een evenement. In de code corporate governance kunnen ondernemingen benadrukken dat zij meewerken aan 'Women on Board'.'

Cécile Coune: 'Waarom denken bedrijven niet aan de mogelijkheid om een vrouw als bestuurder te benoemen, dat is belangrijk om te weten.

Als zij die mogelijkheid uitsluiten, nemen zij de helft van het potentieel bestuurstalent niet in aanmerking. Eén vrouw in de raad van bestuur is moeilijk, dat is niet genoeg. Het moeten er minimaal drie zijn. Er is meer evenwicht nodig'.

Pas na de carrière bestuurder worden?

Françoise Roels: 'Nee, de kandidaat-leden die wij aantrekken zijn actieve vrouwen, die nog hun carrière voort aan het uitbouwen zijn. Zij moeten wel tijd hebben en maturiteit'.

Cecile Coune: 'Wij werden gecontacteerd door een onderneming die een bestuurder als voorzitter voor het auditcomité zocht. Dat ging spijtig genoeg niet door omdat onze kandidate te veel werk had'.

Françoise Roels: 'Vandaar dat de visvijver groot genoeg moet zijn. Vrouwen gaan sowieso niet zoveel bestuursmandaten opnemen'.

Emmanuèle Attout: 'Ondernemingen vinden de in onze visvijver willen vissen en kandidaten vinden zijn onze twee grootste uitdagingen. Het eerste mandaat is nog niet toegekend aan een kandidaat uit onze visvijver. Wij willen en hopen dat ondernemingen op tijd aan ons denken als zij nieuwe bestuurders moeten gaan benoemen begin 2011. Wij zullen tevreden zijn als elke vrouw in onze visvijver minstens één mandaat heeft verworven'.

Marie Evrard: '...of minstens toch als elke onderneming die een nieuwe bestuurder zoekt, ook aan ons denkt'.

Emmanuèle Attout: 'Ik ben enorm blij met de rijkdom aan talent dat zich aanmeldt. De motivatiebrieven zijn zeer leerrijk'.

Zijn er nog meer plannen?

Emmanuèle Attout: 'De tweede as van onze ontwikkeling is opleiding. Om te verzekeren dat de kandidaten op de hoogte zijn van de wetgeving inzake governance en boekhouding. Wij refereren naar bestaande en nieuwe opleidingen. Ons doel is niet zelf opleidingen te geven'. ■
Contact: info@womenonboard.be