

'WOMEN ON BOARD' LEGT LIJST AAN VAN VROUWEN MET BESTUURSTALENT

Noorwegen geeft het goede voorbeeld

Het Noorse voorbeeld bewijst dat de invoering van quota voor de vertegenwoordiging van vrouwen wel degelijk resultaat heeft.

BRUSSEL | Noorwegen was het eerste Europese land waar wettelijke quota ingevoerd werden voor de vertegenwoordiging van vrouwen in de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen en van overheidsbedrijven. De wet, die werd in gevoerd in 2003, legde op dat de raden van bestuur moesten bestaan uit minstens 40 procent mannen en minstens 40 procent vrouwen. Bedrijven kregen vier jaar de tijd om zich in regel te stellen. De wet voorzagt ook in sancties voor ondernemingen die de wet niet zouden toepassen – en die gingen tot en met de ontbinding van de onderneming. In 2009 hadden alle Noorse beursgenoteerde bedrijven 40 procent vrouwen in hun raad van bestuur. In 2002 was dat nog maar 6 procent. Een succes dus, maar toch blijft er een hardnekkige 'genderhiërarchie' bestaan. Slechts 5 procent van de voorzitters van de raden van bestuur zijn vrouwen, en slechts 2 procent van de ceo's bij beursgenoteerde ondernemingen.

De Noorse ervaring toont ook aan dat het dreigement van sancties cruciaal is geweest voor de correcte toepassing van de wet. In januari 2008 kregen 77 beursgenoteerde bedrijven een officiële waarschuwing omdat hun raad van bestuur niet voldeed aan de vereiste genderdiversiteit. Ze kregen vier weken om zich in regel te stellen. Na die periode bleken er nog 12 bedrijven niet in orde te zijn. Uiteindelijk moest er geen

enkel bedrijf ontbonden worden.

Uit een onderzoek blijkt dat de vrouwelijke bestuurders gemiddeld jonger zijn dan hun mannelijke collega's, en dat dat ze ook iets hoger opgeleid zijn. Maar mannen en vrouwen zouden min of meer over dezelfde soort competenties beschikken.

Een van de grootste verdiensten van de quotawet was allicht dat ze het debat over genderdiversiteit heeft aangewakkerd, niet alleen in Noorwegen maar ook elders in Europa. Ook in België zijn er, zowel in de Kamer (SP.A) als in de Senaat (CD&V), wetsvoorstellen ingediend om quota in te voeren voor de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven en overheidsbedrijven. In die voorstellen gaat men uit van minstens één derde vrouwen. Ook minister van

Ondernemingen die de wet niet toepasten, liepen het risico ontbonden te worden

Gelijke Kansen Joëlle Milquet (CdH) is voorstandster van quota. Maar door de politieke situatie zit er niet veel schot in al die voorstellen. Mogelijk komt er ook een quotaregeling op Europees vlak. Europees Commissaris voor Justitie Viviane Reding stelde onlangs nog vast dat, bij de 100 grootste Europese bedrijven, slechts één op de tien bestuurders een vrouw is. Ook zij concludeerde daaruit dat het misschien tijd wordt om quota op te leggen om de zaken een beetje te doen vooruitgaan. (kdr)

‘Waar zitten al die vrouwen?’

Bedrijven zeggen nogal gemakkelijk dat ze ‘geen geschikte vrouwen vinden’ om te verantwoorden waarom er alleen mannen in hun raad van bestuur zitten. *Women on board* wil dat excuus alvast ontkrachten.

KARIN DE RUYTER

Volgende woensdag wordt 'Women on Board' officieel gelanceerd en voorgesteld aan het bedrijfsleven, maar achter de schermen zijn Sonja Rottiers, Cécile Coune, Françoise Roels, Marie Evrard en Emmanuèle Attout al meer dan een jaar bezig met hun geesteskind. Ze naderen de vijftig – of zijn er net voorbij. Hun namen zal u zelden of nooit in de krant lezen, maar ze hebben alle vijf wel prominente functies in het bedrijfs- en professionele leven.

'We beseffen dat wij geluk hebben gehad bij het uitbouwen van onze carrière', zegt Cécile Coune. 'En daarom wilden we ook iets terugdoen. Wij vijf kenden elkaar professioneel. Op vergaderingen, maar ook op cocktails en recepties, praatten we soms wel over de vraag: hoe komt het toch dat vrouwen zo weinig doordringen in hogere functies? Waar zitten al die vrouwen?'

In de hoogste regionen van het economische en professionele leven vormen vrouwen immers nog altijd maar een héél kleine minderheid. De statistieken zijn bekend: slechts zo'n acht procent van de bestuurders van Bel20-bedrijven zijn vrouwen, en binnen het operationele topmanagement is het nog erger gesteld. In het bredere bedrijfsleven ziet het plaatje er niet beter uit. Daarom gaan er steeds meer stemmen op om daar nu écht eens iets aan te doen. De nieuwe versie van de code voor goed bestuur (corporate governance) voor beursgenoteerde bedrijven beveelt aan om te zorgen voor 'gen-

der diversiteit' in de raad van bestuur. Maar, beweren nogal wat bedrijven die naar eigen zeggen die aanbeveling ter harte willen nemen: we vinden zo moeilijk geschikte vrouwen.

'Vandaar is bij ons het pragmatische idee gegroeid om een soort "visvijver" te maken, van vrouwen die zowel capabel als bereid zijn om verantwoordelijkheid te nemen binnen een raad van bestuur', zegt Cécile Coune.

'We wilden er niet alleen meer over praten maar er ook echt iets aan doen', voegt Françoise Roels eraan toe.

Voor hun concrete initiatief, de oprichting van de vzw Women on Board, kregen ze eind vorig jaar de steun van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, van voogdijminister Joëlle Milquet (CDH), en van de Nederlandse Franstalige vrouwenraden.

'Onze doelstelling was om, na een jaar werking, ongeveer veertig vrouwen in onze pool te hebben', zegt Cécile Coune. 'En daar zijn we ook in geslaagd. Het zijn vrouwen met verschillende achtergronden, maar met een zekere ervaring met raden van bestuur, vaak met financiële en juridische profielen.'

Hoe komt het dat die vrouwen niet automatisch wat vaker opduiken in raden van bestuur?

Coune: 'Het zijn zeker vrouwen die heel bekwaam zijn, maar die soms zelf niet echt naar buiten durven komen. Onze rol is dan een beetje om hen te motiveren om dat toch te doen.'

Hoe werkt Women on Board in de praktijk?



Sonja Rottiers, Françoise Roels, Emmanuèle Attout en Cécile Coune (vlnr.): 'We zijn geen suffragettes.' © Bert Dewaele

Coune: 'In het begin zijn wij op zoek gegaan naar vrouwen, maar nu beginnen ze stilaan zelf de weg naar ons te vinden, onder meer via onze website.'

Rottiers: 'Wanneer ze ons contacteren, organiseren we een ontmoeting waar we toelichting geven. We hebben een profiel opgesteld met een tiental criteria, dat een algemeen kader geeft voor de kandidates.'

Roels: 'We zijn trouwens vaak heel aangenaam verrast geweest door de profielen van de vrouwen die zich kandidaat hebben gesteld. Ze waren vaak misschien niet zo bekend, omdat ze geen deel uitmaken van de gebruikelijke netwerken.'

Hoe selecteren jullie kandidates?

Rottiers: 'Voor alle duidelijkheid: wij stellen ons niet in de plaats van headhunters. Ons doel is gewoon om capabele vrouwen in contact te brengen met de bedrijfswereid. Maar wanneer een bedrijf een bestuurder zoekt, spelen er allerlei oewegingen mee. Diversiteit, maar ook complementariteit, onafhankelijkheid... En zoekt men iemand om deel uit te maken van het auditcomité? Van het remuneratiecomité? Dat zijn allemaal elementen die de se-

lectie beïnvloeden. Daarom maken wij de selectie ook niet.'

Hoe reageert de bedrijfswereid tot nu toe?

Rottiers: 'Het initiatief is heel positief onthaald. Voor 2011 zal onze focus vooral zijn om corporate partners te vinden. Daarmee bedoelen we bedrijven die bereid zijn een charter te ondertekenen, waarin ze zich ertoe verbinden om, telkens wanneer er een plaats vrijkomt in de raad van bestuur, toch minstens ook vrouwen op te nemen in het selectieproces.'

'Als ze dat doen, en instemmen met onze objectieven en waarden, krijgen ze toegang tot het volledige profiel van de vrouwen in onze lijst. In het "publieke" profiel, vermelden we alleen de laatste functie. Partners krijgen toegang tot het volledige plaatje.'

Maar jullie vragen dus geen hard engagement om ook echt een vrouw te benoemen?

Roels: 'Neen. We beseffen dat het een werk van lange adem is om de vrouwelijke aanwezigheid in raden van bestuur zichtbaar te maken. Het volstaat te kijken naar de huidige samenstelling van die raden, naar het aantal leden, de gemiddelde duur van de mandaten, die dan bovendien ook nog eens verlengd kunnen worden, om in te zien dat het wat tijd zal vergen.' 'Er zijn in België ook nog heel veel familiebedrijven – zelfs al zijn ze beursgenoteerd, dan hebben ze vaak nog familiale referentie-aandeelhouders. Ook dat compliceert de zaken. Kan je bijvoorbeeld verwachten dat zo'n familiebedrijf een mannelijk familielid als bestuurder "opoffert" om een externe vrouw te benoemen? Maar dat belemmert dus ook de snelle doorbraak van vrouwen.'

Omdat het zo traag vooruitgaat, wordt er steeds vaker gepleit voor de invoering van quota voor de vertegenwoordiging van vrouwen in raden van bestuur. Zijn jullie daar ook voorstanders van?

Rottiers: 'Daarover spreken we ons niet uit. (Licht even terzijde)

Al was het maar omdat we het er onderling niet echt helemaal over eens zijn. Maar of er nu quota voor raden van bestuur worden opgelegd of niet: er zal nood zijn aan vrouwen die de competentie hebben om in zo'n raad te zitten.' 'Daarop spreken we bedrijven ook aan. Zelfs al zijn ze tegen quota – wat nogal veel ondernemingen zijn – dan bieden wij hen de kans om te tonen dat ze toch wel openstaan voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen in hun bestuursorganen. We bieden bedrijven dus een unieke gelegenheid om te tonen dat ze er iets aan doen. En als ze zelfs dat niet doen, wordt de kans dat er quota komen, alleen maar groter.'

Roels: 'Onze ultieme doelstelling is onszelf overbodig te maken, zorgen dat we geen reden van bestaan meer hebben. We zijn geen suffragettes. We pleiten er niet voor vrouwen te benoemen alleen maar omdat ze vrouw zijn, wel omdat ze gelijkwaardige of betere competenties hebben.'

Rottiers: 'En we hopen dat die benoeming van vrouwen in de top zich dan ook soms doorzet in de andere geledingen van het bedrijf. Dat het een aanmoediging is voor jonge vrouwen om door te zetten in hun carrière. Dat zou een welkom neveneffect zijn.'

Gebeurt het ook dat jullie vrouwen benaderen die het zelf niet zien zitten om op de lijst te staan?

Rottiers: 'Ja. Vaak omdat ze zich niet klaar voelen voor zo'n bestuursfunctie. Maar soms ook vanwege belangenconflicten, dat speelt bijvoorbeeld bij bedrijfsrevisoren of advocaten. En er zijn ook wel dames die ons zelf contacteren, maar die niet het juiste profiel hebben, bijvoorbeeld omdat ze nog te jong zijn en te weinig ervaring hebben.'

Roels: 'We gaan daar wel heel delicaat mee om. Daarom laten we

ons bij de selectie van onze leden bijstaan door een adviescomité.'

Leidt dat er niet toe dat vrouwelijke bestuurders uiteindelijk veel strenger geselecteerd zullen worden – en dus ook soms bekwaamer zullen zijn – dan mannelijke bestuurders?

Roels: 'We zijn inderdaad misschien wel strenger voor onszelf...'

Rottiers: 'Maar nogmaals voor alle duidelijkheid: we zijn niet tegen mannen. Er is trouwens niet alleen meer genderdiversiteit nodig. Bedrijven moeten hun bestuursorganen ook diversifiëren naar leeftijd, en ze internationaliseren. De problematiek is dus veel ruimer dan alleen maar gender. Ook dat willen we doen beseffen.'

ONLINE

www.womenonboard.be

Wie is wie?

Emmanuèle Attout bouwde haar hele carrière op bij PricewaterhouseCoopers, waar ze sinds 1994 partner is. Ze is van opleiding economiste, en sinds 1990 is ze erkend als revisor.

Cécile Coune is partner bij het advocatenkantoor Liedekerke Wolters Waelbroeck Kirkpatrick. Voordien werkte ze vijftien jaar in de verzekeringssector, vooral bij Chubb Insurance Company of Europe, maar ook bij makelaar Atelia Corporate en bij Axa.

Marie Evrard (niet op de foto) leidt de corporate afdeling van het advocatenkantoor Field Fisher Waterhouse. Voordien werkte ze bij De Bandt, PricewaterhouseCoopers, en Lawfort.

Françoise Roels is secretaris-generaal en group counsellor bij de beursgenoteerde vastgoedgroep Cofinimmo. Ze begon haar carrière bij Loyens. Later werkte ze bij JP Morgan en Euroclear, en bij Belgacom waar ze mee de beursintroductie voorbereidde.

Sonja Rottiers is sinds september vorig jaar ceo en algemeen directeur van Nationale Suisse Assurances. Het grootste deel van haar carrière bracht ze door bij Dexia, waar ze onder meer verantwoordelijk was voor het onafhankelijke netwerk bij het vroegere Gemeentekrediet.

Later werd ze bij Dexia verantwoordelijke voor strategische projecten, managing director van Dexia Insurance en, na de fusie met DVV, cfo en vicevoorzitter van het uitvoerend comité van Dexia Insurance Belgium. (kdr)

2 x Zot van goud!

Brugse Zot – hét Brugse stadsbier bij uitstek – stond de voorbije jaren keer op keer op het podium bij alle prestigieuze internationale competities. Met gouden medailles op de World Beer Cup, Monde Selection, International Australian Beer Awards, en de European Beer Star. Ook dit jaar scoorde Brugse Zot opnieuw in Nürnberg met goud in de beide categorieën: blond en bruin! Dubbel Europees goud voor Brugse Zot dus...



BELGIAN STYLE
ALE
Gold Medal 2010

BELGIAN STYLE
DUBBEL
Gold Medal 2010

www.brugsezot.be

Bier met liefde gebrouwen, drink je met verstand

BATTLE OF TALENTS

Nu student? Morgen ondernemer? Win 25,000-!
Schrijf nu in: WWW.BATTLEOFTALENTS.BE

LEXUS BNP PARIBAS FORTIS SELECT
De Standaard cronos EFMD