



DOOR PATRICK CLAERHOUT
Redacteur Trends

Opinie

Lees

Vrouwen staan
hun mannetje,
blz. 16

visie

DIVERSITEIT IN BEDRIJVEN

STOK ACHTER DE DEUR IS NODIG

Als een zwaard van Damocles hangen ze boven het bedrijfsleven: de wettelijke quota die de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur moeten vergroten. Maar misschien is die stok achter de deur wel nodig om een aantal bedrijven in de goede richting te leiden?

In sommige Europese landen bestaan er al wettelijke quota. Noorwegen is natuurlijk het bekendste voorbeeld. Daar moeten beursgenoteerde ondernemingen 40 procent vrouwen in hun raad van bestuur tellen. Ook in onze buurlanden Nederland en Frankrijk staat men op het punt een quotaregeling goed te keuren. In België willen vooral de linkse partijen een parlementaire meerderheid pro quota verzilveren.

In de wetsvoorstellen die in België voorliggen, wordt een drempel van 30 of 40 procent naar voren geschoven. Dat zou betekenen dat

beursgenoteerde en overheidsbedrijven 30 tot 40 procent vrouwen in hun raad van bestuur moeten hebben. Ter info: gemiddeld zijn momenteel maar iets meer dan 6 procent van de Belgische bestuurders 'van het andere geslacht'.

De kern van het probleem is dat ondernemingen de afgelopen jaren te weinig werk hebben gemaakt van diversiteit. Het bedrijfsleven wordt nog te vaak gezien – en gedraagt zich misschien nog te vaak – als een clubje van oude heren van stand die in elkaars raden van bestuur zitting hebben. Veel bedrijven geven de

indruk diversiteit niet ernstig te nemen. De anekdote van de vrouwelijke topvrouw die maandenlang naast haar directeurstitel 'ad interim' moest dulden omdat ze de eerste vrouw in het directiecomité was, is niet verzonnen en dateert niet eens van vele jaren geleden.

Een aantal leidinggevende bedrijfsleiders en bestuurders heeft gelukkig de boodschap begrepen. De Commissie Corporate Governance neemt, na een verjongings- en vervrouwelijingskuur eerder dit jaar, de materie wel ernstig. Voorzitter Herman Daems verkondigt dat zijn commissie binnenkort een voorstel doet om streefcijfers en een timing in de code voor corporate governance in te schrijven. Op die manier kunnen beursgenoteerde bedrijven aantonen dat ze bereid zijn geleidelijk meer vrouwen in hun bestuur op te nemen, of uitleggen waarom ze dat niet doen.

Maar niet iedereen is overtuigd dat de impuls van een code met zijn *comply or explain* zal volstaan. Ter vergelijking: de CBFA publiceerde zopas een studie die aantoont dat veel

beursgenoteerde bedrijven nog altijd niet transparant communiceren over hun remuneratiebeleid, en dit ondanks de richtlijnen en aanbevelingen van de code. Vanaf volgend jaar worden ze daartoe verplicht door de nieuwe wet op deugdelijk bestuur. Flauwe excuses in de trant van 'we publiceren het loon van de CEO niet om zijn privacy te beschermen' behoren daarmee definitief tot het verleden.

Wettelijke quota voor vrouwen zijn dan misschien geen goed praktisch idee, als stok achter de deur hebben ze zeker hun nut. Het klopt dat de politici het debat te veel verenigen tot de raden van bestuur. Eigenlijk zou er meer geijverd moeten worden om de aanwezigheid van vrouwen in kader- en managementfuncties uit te breiden. Maar de politieke discussie heeft minstens de verdienste het thema hoog op de agenda te zetten. De bedrijven dienen te beseffen dat de hele maatschappij over hun schouder meekijkt. Wie niet op eigen kracht de eerste stappen in de goede richting wil doen, kan een duwtje in de rug best gebruiken. ©

*** Het klopt dat de politici het debat te veel verenigen tot de raden van bestuur.**