

# JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

## JUMP présente le premier classement des entreprises du BEL20 selon la place des femmes à leur sommet

La recherche démontre que sans contrainte légale, le pouvoir reste dans l'entre-soi masculin.

En 2011, la Belgique a été l'un des premiers pays au monde à établir un quota de 33 % minimum de représentation du genre sous-représenté au sein des Conseils d'Administration (CA) des sociétés cotées en bourse. **Cette loi a porté ses fruits puisqu'on a augmenté le nombre de femmes de 8% en 2008 à 39% aujourd'hui, nous plaçant en quatrième position dans l'UE.** Toutefois, les administratrices n'occupent pas la présidence des CA (1 seule femme présidente dans le BEL20 et 5,6% pour toutes les sociétés cotées) et sont sous-représentées à la tête des comités (comité d'audit, comité de rémunération, ...). Elles ne sont aussi que 5 femmes sur 96 au total dans le BEL20 à être membre exécutive.

**Cependant, cette dynamique n'a pas entraîné une plus juste représentation des femmes au sommet de l'exécutif des entreprises (ComEx). Au contraire, alors qu'elles sont quasiment absentes du niveau de pouvoir le plus important dans l'entreprise, une tendance à la baisse a été observée ces dernières années !** Le nombre de femmes au sein des comités exécutifs des sociétés du BEL20 au 1er trimestre 2023 est de 16,7 %, ce qui est inférieur à la moyenne européenne de 19 % (STOXX EUROPE 600). Il y a même 4 entreprises du BEL20 qui n'ont aucune femme dans leur comité exécutif et 9 autres qui ont une seule femme, **soit 13 entreprises sur 20 qui ont zéro ou une femme dans leur comité de direction.**

### SHARE OF WOMEN ON BOARDS VERSUS EXECUTIVE COMMITTEES

(31 March 2023)



Travaillant depuis plus de 15 ans en faveur de l'égalité professionnelle, [JUMP](#) a voulu donner les outils factuels aux responsables politiques en analysant et en classant pour la première fois les 20 entreprises les plus capitalisées car ce sont elles qui ont valeur d'exemple pour toutes les autres.

# JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

## LE CLASSEMENT DES ENTREPRISES SUR BASE DU NOMBRE DE FEMMES



### WOMEN AT THE TOP : BOARDS AND EXCOM (31 March 2023)

This ranking takes into account the average share of women on boards and in executive committees calculated as: (Share of women on boards + Share of women in executive COMMITTEES) / 2

Companies	Ranking Women at the top	Average share of women at the top	Ranking Women on Boards	Share of women on Boards	Ranking Women in ExCom	Share of women in ExCom
Melexis ★	1	39,3%	3	50%	3	28,6%
Cofinimmo ★	2	39,2%	9	38,4%	1	40%
Galapagos ★	3	36,7%	11	33,3%	1	40%
UCB	4	35,9%	9	38,5%	2	33,3%
Proximus	5	32,5%	6	42,9%	6	22,2%
Colruyt*	6	32,3%	2	55,6%	12	9,1%
GBL	7	31,7%	9	38,5%	5	25%
Solvay		31,7%	4	46,7%	8	16,7%
Barco		31,7%	3	50%	10	13,3%
Elia	8	31,4%	6	42,9%	7	20%
Aedifica	9	30,8%	7	41,7%	7	20%
arGEN-X	10	30,3%	11	33,3%	4	27,3%
VGP*	11	30,0%	1	60%	13	0%
Sofina	12	29,3%	5	42,6%	10	12,5%
Aperam	13	27,0%	6	42,9%	11	11,1%
KBC Group	14	25,9%	9	37,5%	9	14,3%
Umicore	15	25,3%	10	36,4%	9	14,3%
Ageas	16	20%	8	40%	13	0%
Ackermans & van Haaren	17	18,3%	13	22,2%	9	14,3%
AB InBev	18	16,7%	11	33,3%	13	0%
WDP	19	16,7%	11	33,3%	13	0%
D'IETEREN GROUP	20	15,0%	13	30%	13	0%

**Average share of women at the top**

- 40% - 60%
- 25% - 39,9%
- 0,1% - 24,9%

**Share of women on Boards**

- 40% - 60%
- 33% - 39,9%
- Below 33%

**Share of women in ExCom**

- 40% - 60%
- 25% - 39,9%
- 0,1% - 24,9%
- 0 woman

Marie-Colline Leroy, Secrétaire d'Etat à l'Égalité des chances, à l'Égalité des Genres et à la diversité :

« Chaque année, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à sortir diplômées de l'enseignement supérieur et, malgré cela, elles restent sous-représentées au top des entreprises belges et particulièrement au sein des conseils de direction et des « comités exécutifs ». Je remercie JUMP pour avoir apporté un nouvel éclairage sur ces constats. Cette étude met en avant la plus-value de règles fixées par le législateur, dont les quotas, pour favoriser la diversité dans ces lieux de décisions et, à contrario, le risque de statut quo lorsqu'on s'en remet à « l'auto-régulation ». La mixité dans les lieux de pouvoir est source de plus-value. Je prendrai donc l'initiative, en collaborant avec mes collègues de gouvernement, et comme la directive européenne quotas nous y incite, pour étendre les principes de la loi belge portant sur les quotas dans les conseils d'administration aux conseils de direction, et autres comités exécutifs, des sociétés cotées. L'exemple français doit pouvoir nous inspirer en tenant compte des spécificités du cadre national. Dans la sphère économique, comme dans la sphère politique, et plus globalement, le travail doit se poursuivre pour briser le plafond de verre partout où il existe. »

# JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

(BEL20 - mars 2023 + Colruyt + VGP sorties du listing au moment des calculs)

- Les entreprises du BEL20 sont meilleures que la moyenne de toutes les entreprises cotées.
- Le nombre des femmes dans les CA : 40% vs le nombre de femmes dans les ComEx : 16,7%.
- La moitié du BEL20 applique la loi quota à minimum.
- Aucune entreprise n'atteint la mixité (min 40% de chaque genre) au sein de ses deux instances dirigeantes : CA et ComEx.
- 4 entreprises du BEL20 (ou 5 sur les 22 étudiées) n'ont aucune femme dans leur ComEx et 9 en ont une seule (ou 10 sur les 22 étudiées).
- 1 seule entreprise a une femme présidente du CA : Melexis.
- 1 seule entreprise a une femme CEO : Solvay, tandis que BARCO a une codirection mixte F/H.
- Les femmes exécutives dans les CA ne sont que 5 sur 96 femmes au total.

## OSONS L'AMBITION !

La loi « quota » de 2011 doit être revue et adaptée par le Parlement cette année. La récente directive européenne « Women on boards » doit également être transposée avant décembre 2024. Nous pourrions nous reposer sur nos lauriers en modifiant la loi à la marge et nous retrouver dans le bas du classement très rapidement : tous les pays européens devront en effet atteindre un minimum de 33% à 40% de femmes dans les CA. Mais nous pourrions aussi nous emparer de cette occasion pour l'adapter à l'évolution de la société, en exigeant de nos entreprises qu'elles respectent l'esprit de la loi de 2011 en s'inspirant de la France.

## Les recommandations de JUMP

- **S'inspirer du pays le plus avancé en égalité professionnelle : la France**  
Quota de 40% pour les CA de toutes les entreprises de plus de 250 personnes (avec un minimum de chiffre d'affaires) et quotas également au niveau des comités exécutifs. Pour les entreprises de plus de 1 000 salariés : un minimum de 30 % de femmes d'ici à 2027 et 40 % d'ici à 2029.
- **Pas d'égalité sans transparence.** Comme demandé par la directive européenne Women on Boards, il faut rendre accessible les chiffres de la mixité pour chaque entreprise afin de les hiérarchiser, de célébrer les champions et favoriser leur attractivité sur le marché du travail, et de pouvoir exercer un contrôle social.
- **Pas de marchés publics ni d'aides d'État aux entreprises qui ne respectent pas les quotas et ne sont pas engagées en faveur d'une représentation équilibrée des femmes dans leur gouvernance.** L'Italie, la France mais aussi la Commission Européenne appliquent déjà ce principe. Le programme de recherche HORIZON EUROPE (5 milliards d'euros) lie l'accès aux financements de projets à la publication d'un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEP) : diagnostic, objectifs quantitatifs, suivi, transparence, formation des personnes responsables et budget spécifique.

Voilà **plus de 20 ans que la mixité en entreprise est recommandée** pour favoriser l'innovation et la performance, et **plus de 10 ans que des lois contraignantes existent en Europe**. Il ne s'agit plus de prouver la légitimité des femmes à partager les plus hautes responsabilités (elles sont 60% des universitaires), mais de faire évoluer la loi pour que la Belgique reste pro-active en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et que ses entreprises bénéficient de l'avantage compétitif qu'apporte indéniablement la mixité.

**« Personne n'aime les quotas ! Surtout pas les personnes qui sont censées en bénéficier car cela les stigmatise. Mais la pente ne va pas naturellement vers l'égalité – sans obligation légale, il n'y a pas d'effet ! »** Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP

## A propos de l'étude

Cette étude est réalisée avec le soutien de la politique fédérale de l'égalité des chances.



INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

La méthodologie adoptée, les critères et tous les résultats sont disponibles en anglais, l'analyse est disponible en français et en néerlandais sur le lien suivant : <https://jump.eu.com/studies/>



« JE N'AIME PAS LES QUOTAS. MAIS J'AIME CE QU'ILS FONT. » **Christine Lagarde**

## Vos contacts

Isabella Lenarduzzi (Fr/En) [isabella.lenarduzzi@jump.eu.com](mailto:isabella.lenarduzzi@jump.eu.com)

Nathalie Delaere (Nl/En) [nathalie.delaere@jump.eu.com](mailto:nathalie.delaere@jump.eu.com)

## A propos de JUMP, Solutions for Equity at Work <http://jump.eu.com/>

JUMP est l'entreprise sociale européenne qui a pour ambition de créer une société plus équitable et inclusive en accompagnant les entreprises et les institutions pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une juste représentation des diversités.

JUMP place l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de son action car nous pensons qu'en s'adressant à plus de 50% de la population, cette égalité est le levier le plus puissant pour construire les bases de l'inclusion et lutter contre toutes les autres inégalités.