

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

De plaats van vrouwen aan de top van de BEL20

Juni 2023



met de steun van het federale gendergelijkheidsbeleid

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

KEY TAKE-AWAYS

Vrouwen vertegenwoordigen meer dan 50% van de bevolking en bijna 60% van de universitair

HET AANTAL VROUWEN IN DE BEL20

JUMP - cijfers voor de BEL20 (+2) maart 2023

- Het aantal vrouwen in RvB: 40% vs. het aantal vrouwen in ExCom: 16,7%
- De helft van de BEL20 pas de quota wet op minimale wijze toe
- 4 bedrijven in de BEL20 (en 5 van de 22 geanalyseerde ondernemingen) hebben geen vrouwen in het ExCom en 10 hebben er slechts 1 (of 10 op 22).

IGVM-cijfers (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen) voor alle beursgenoteerde private bedrijven in 2020

- Het aantal vrouwen in raden van bestuur: 33,9% vs. het aantal vrouwen in managementcomités: 13,9%
- Meer dan de helft van de ExCom telde in 2020 geen enkele vrouw
- In 2020 was 82% van het ExCom uitsluitend mannelijk of hadden slechts één vrouw. Dit is nog slechter dan in 2017, toen was dat 74,5%

Inzichten:

- Hoe groter het bedrijf, hoe hoger het aantal vrouwen in de leidinggevende instanties
- Sinds de invoering van quota neemt het aantal vrouwen in RvB van beursgenoteerde bedrijven toe (van 8,2% in 2008 tot 33,9% in 2023), terwijl het aantal vrouwen in ExCom daalt (van 14,2% in 2017 tot 13,9% in 2020) ! Bron IGVM)
- Zonder quota is het aantal vrouwen in ExCom in België lager dan het Europese gemiddelde van 19% (STOXX EUROPE 600)
- De evolutie naar gelijkheid gaat niet vanzelf - als er geen verplichting is, is er geen effect! Meer dan 10 jaar quota wetgeving in de EU hebben het belang en de impact aangetoond van bindende wetten in vergelijking met aanbevelingen zonder sancties
- Er is geen gelijkheid zonder transparantie. Gemakkelijke toegang tot een overzicht van genderdiversiteit voor elk bedrijf en hun respectieve rangschikking, maakt sociale controle mogelijk, evenals de erkenning van de koplopers en zorgen voor hun grotere aantrekkelijkheid op de arbeidsmarkt
- De Europese richtlijn "Women on Boards" bestraft bedrijven die zich niet aan de quota houden door de onmogelijkheid te voorzien om deel te nemen aan de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies. Het onderzoeksprogramma van de Europese Commissie, HORIZON EUROPE, (5 miljard euro), legt voorwaarden op om in aanmerking te komen voor subsidies, door voor elke organisatie de publicatie van een gendergelijkheidsplan (GEP) te eisen met daarin de diagnose, kwantitatieve doelstellingen, monitoring, transparantie, opleiding van managers en specifiek budget.

DE PLAATS VAN VROUWEN IN DE BEL20

JUMP - cijfers voor de BEL20 (+2) maart 2023

- Slechts één bedrijf heeft een vrouwelijke voorzitter van de RvB (4,5%) – Melexis
- Slechts één bedrijf heeft een vrouwelijke CEO - Solvay - en één heeft een gemengde co-directie – BARCO
- De comités in RvB worden massaal voorgezeten door mannen.
- Van de in totaal 96 vrouwelijke bestuurders, zijn er slechts 5 uitvoerend bestuurder.

IGVM-Cijfers voor 113 beursgenoteerde bedrijven in 2020:

- 6 bedrijven (5,3%) hadden een vrouw als voorzitter van de RvB
- 5 van de 111 bedrijven hadden een vrouwelijke CEO (4,5%)

Inzichten:

- Hoe hoger vrouwen gekwalificeerd en ervaren zijn, hoe groter de loonkloof met mannen. In Frankrijk ontdekte Oxfam dat vrouwelijke leiders van de SBF120 (de 120 grootste beursgenoteerde bedrijven) gemiddeld 36% minder verdienen dan mannen in functies van hetzelfde niveau. Hoewel vrouwen 27% van de leden van het uitvoerend comité uitmaken, verdient de baas van Stellantis (Carlos Tavares) elk jaar meer dan alle vrouwelijke leiders van grote bedrijven samen. België zou een gelijkaardige analyse moeten maken.

Inhoudstafel

Key Take-Aways	- 2 -
HOOFDSTUK 1: HET AANTAL VROUWEN	- 6 -
KERNRESULTATEN.....	- 7 -
1. Het verschil tussen de RvB en het ExCom.....	- 7 -
2. Straffeloosheid voor RvB.....	- 7 -
3. Ambitie beperkt tot het strikte wettelijke minimum.....	- 8 -
4. Zeer sterke mannelijke oververtegenwoordiging op het niveau van het ExCom	- 8 -
5. Quota's voor RvB hebben geen impact op het aantal vrouwen in ExCom.....	- 8 -
6. Zonder quota stoten vrouwen op het glazen plafond.....	- 10 -
7. De dinosaurussen	- 10 -
HOOFDSTUK 2: DE FUNCTIE VAN VROUWEN	- 12 -
KERNRESULTATEN.....	- 13 -
ANALYSE RVB.....	- 14 -
1. Het voorzitterschap van RvB is bijna uitsluitend mannelijk	- 14 -
2. De beste RvB rekening houdend met het aantal vrouwen en hun functie	- 14 -
3. Ondanks de quota heeft slechts één op de twee bedrijven een gender gebalanceerde RvB (40%-60%) en minder dan de helft heeft ten minste 1/3 vrouwelijke voorzitters van comités.....	- 14 -
ANALYSE EXCOM	- 14 -
1. Het voorzitterschap van het ExCom is (bijna) uitsluitend mannelijk.....	- 14 -
2. De beste ExCom rekening houdend met het aantal vrouwen en hun functie	- 14 -
HOOFDSTUK 3: ONZE AANBEVELINGEN.....	- 15 -
WAT DOEN OPDAT QUOTA EINDELIJK HUN BELOFTE Zouden waarmaken?	- 15 -
Meer en meer volutaristische bedrijven!.....	- 17 -
Voorbeeldfunctie	- 17 -
DE VOLUTARISTISCHE POLITIEK VAN FRANKRIJK WERPT VRUCHTEN AF	- 18 -
ONZE AANBEVELINGEN	- 21 -
RvB.....	- 21 -
ExCom.....	- 21 -
Strikte transparantieverplichting voor RvB en ExCom.....	- 21 -
AMBITIE DURVEN TONEN!	- 21 -
TESTIMONIA VAN DE WINNAARS	- 22 -
AUTEURS VAN DE STUDIE	- 23 -
MET DANK AAN.....	- 23 -
OVER JUMP	- 24 -

De plaats van vrouwen aan de top van de BEL20

Al meer dan 15 jaar heeft JUMP de ambitie om een meer rechtvaardige en inclusieve samenleving te creëren door, samen met bedrijven en instellingen, te werken aan de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkvloer en aan een proportionele vertegenwoordiging van diversiteit.

1. De context

In België bestaat meer dan 50% van de bevolking uit vrouwen en is bijna 60% van de universitaireren een vrouw. Hun rechtvaardige vertegenwoordiging in de economie, is niet alleen in overeenstemming met onze **waarde van gelijkheid**, die onontbeerlijk is voor een liberale democratie, het is ook een kwestie van **macro- en micro-economische performantie**. Gelijke toegang tot leidinggevende functies is een essentiële voorwaarde voor meritocratie en dus voor goed beheer. Het genderevenwicht aan de top (minimaal 40% van elk geslacht) is zowel het resultaat als de voorwaarde voor **goed bestuur**. Naast hun economische prestaties worden bedrijven voortaan ook beoordeeld op de kwaliteit van hun menselijke relaties met al hun stakeholders en hun ecologische impact. **Er kan geen maatschappelijke en ecologische verantwoordelijkheid zijn zonder sociale verantwoordelijkheid.**

2. De wetgeving

De analyse van de plaats van vrouwen aan de top van BEL20-bedrijven gebeurt in het kader van de wettelijke voorziene evaluatie van de Belgische quota- wet van 2011¹, en ter voorbereiding van de omzetting van de Europese Richtlijn "Women on Boards" tegen eind 2024².

3. Meten is weten

JUMP heeft een analyse en rangschikking van de BEL20-bedrijven uitgevoerd om een feitelijke weergave te krijgen van de plaats en functie van vrouwen in de leidinggevende organen: **de Raad van**

¹ De Belgische Wet van 28 juli 2011 ("quota-wet") heeft als doelstelling te garanderen dat minstens 33% vrouwen (of mannen) zitting hebben in de RvB van autonome overheidsbedrijven, beursgenoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij. De quota-wet voorziet eveneens een evaluatie in 2023, meer bepaald in artikel 6 dat stelt "De Wetgevende Kamers evalueren in de loop van het twaalfde jaar na de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad de impact ervan op de vertegenwoordiging van vrouwen in de beslissingsorganen.

² De Europese richtlijn 2022/2381 "Women on Boards" van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen heeft als doel om transparante aanwervingsprocedures binnen bedrijven vast te stellen, zodat tegen 30 juni 2026 minstens 40% van de niet-uitvoerende bestuursfuncties of 33% van alle bestuursfuncties, zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende, wordt bekleed door het ondervertegenwoordigde geslacht. Deze quota betreffen beursgenoteerde ondernemingen met meer dan 250 werknemers. De Richtlijn dient door België te worden omgezet tegen eind 2024.

Bestuur (Rvb), maar ook het Uitvoerend Comité - bestaande uit de algemeen directeur (CEO) en de personen die rechtstreeks aan haar/hem rapporteren (C-niveau of N-1 van de CEO). De analyse omvat 22 bedrijven: de twintig bedrijven die de BEL20 vormen op 31 maart 2023, evenals VGP en Colruyt die de BEL20 op 20 maart 2023 hebben verlaten. We focusten ons op de BEL20 bedrijven omdat deze een hoge zichtbaarheid genieten die hen aanzet tot voorbeeldgedrag op het gebied van governance en naleving van de wetten.

Alhoewel de quota-wet **1/3 vrouwen (of mannen) in de RvB (RvB)** voorschrijft, sluit JUMP zich aan bij Avivah Wittenberg-Cox³ die wijst op het belang om ook de **samenstelling van de Uitvoerende Comités (ExCom)** te onderzoeken:

"At 20-first we believe the best measure of corporate progress towards gender-balanced businesses is the make up of executive top teams. Board membership has received much focus and legislative pressure, but the ultimate evidence of long-term commitment and follow-through is the balance on Executive Committees - the CEO and their direct reports".

4. Innovatie

Voor het eerst in België worden BEL20-bedrijven geanalyseerd en **gerangschikt** op basis van de vertegenwoordiging van vrouwen in aan de top van de onderneming. De rangschikking houdt niet alleen rekening met het aantal vrouwen in de RvB én het ExCom, maar omvat ook de functie van vrouwen in deze twee organen. We kruisten daarom voor het eerst de verticale segregatie (het aantal vrouwen) met de horizontale segregatie (de rol van vrouwen) en dit zowel op het niveau van de RvB en het ExCom.

De gebruikte methodologie, de weerhouden criteria en alle resultaten zijn hier beschikbaar (in het Engels) https://jump.eu.com/bel20/2023/BEL20_Scorecards_2023.pdf

Genderevenwicht: een nuttig concept om te streven naar gelijkheid

(On)gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een wetenschap! De complexiteit ervan vereist het kiezen van de juiste concepten en termen om een nauwkeurig referentiekader te definiëren.

Het concept van **pariteit** houdt een perfecte gelijkheid in tussen het aantal mannen en vrouwen (50/50). Het wordt vaak gebruikt in de politiek.

Het concept **genderevenwicht** betekent een evenwichtige vertegenwoordiging tussen 40 en 60% van elk geslacht. Het is flexibeler dan pariteit en waarschijnlijk meer geschikt voor de economische wereld. Het komt overeen met een proportionele vertegenwoordiging van het minst vertegenwoordigde geslacht en een meer actuele opvatting van gelijkheid die gevolgd wordt door alle internationale organisaties zoals de EU en de Internationale Arbeidsorganisatie.

Het concept van **genderdiversiteit** geeft geen kwantitatief doel aan. Het wordt bereikt zodra er één vrouw of één man is, ongeacht de grootte van de groep.

Studies tonen aan dat de drempel van minimaal 33% vertegenwoordiging noodzakelijk is om stigmatisering te vermijden, om als individu te kunnen bijdragen en niet te worden gezien als vertegenwoordiger van zijn/haar geslacht of categorie. Deze drempel is essentieel om te kunnen genieten van de voordelen van diversiteit.

³ Auteur van talrijke boeken over gelijkheid in een professionele context, waaronder de bestseller "Why women mean business: Understanding the Emergence of our Economic Revolution"

HOOFDSTUK 1: HET AANTAL VROUWEN

DE QUOTA OP HET NIVEAU VAN DE RvB HEBBEN GEEN IMPACT OP HET NIVEAU VAN HET ExCom

Tabel: Het % van vrouwen in de RvB en het ExCom van de BEL20-bedrijven +2
(op 31 maart 2023)

SHARE OF WOMEN ON BOARDS VERSUS EXECUTIVE COMMITTEES

(31 March 2023)



*VGP en Colruyt zijn op 20 maart 2023 door Barco en Melexis vervangen in de BEL20

KERNRESULTATEN

1. Het verschil tussen de RvB en het ExCom

Omwille van de quota, is het aandeel vrouwen in de RvB (40%) veel hoger dan in de ExComs (16,7%). Op dit laatste punt doen de BEL20 bedrijven het slechter dan het Europese gemiddelde (19%)⁴.

2. Straffeloosheid voor RvB

In 2018 was België het enige land waar bedrijven zich niet hielden aan de opgelegde quota. Dat jaar meldde Guberna⁵ dat 80,52% van de beursgenoteerde bedrijven de wet respecteerden! Hoewel het quota effect onmiddellijk en massaal was voor andere Lidstaten zoals Italië, en in het bijzonder Frankrijk, dat zijn doel van 40% al voor het einde van 2017 had bereikt, duurde het in België tot na de deadline om eindelijk de minimale drempel van 33% te bereiken.

Het gemiddelde van maart 2023 van 40% vrouwen in de RvB geldt alleen voor de BEL20 (+2) Ondanks de wet, zijn de verschillen tussen beursgenoteerde bedrijven groot:

"Wanneer men kijkt naar de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van de overgebleven beursgenoteerde bedrijven in functie van de beursindex, dan blijkt dat hoe groter de ondernemingen, hoe meer vrouwen vertegenwoordigd zijn in hun raden van bestuur. Zo bestond in 2020 38% van de raden van bestuur van de BEL 20-bedrijven uit vrouwen. Het percentage is bijna verdrievoudigd sinds de wet werd aangenomen. Voor BEL Mid en BEL Small-ondernemingen bedragen deze percentages respectievelijk 36% en 30,3%."

Vierde Balans 2022 van de quotawet door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen ("IGVM"), p. 9⁶.

Het rapport van het IGVM heeft betrekking op alle beursgenoteerde bedrijven. In 2020 voldeden 12 bedrijven van de 113 onderzochte bedrijven niet aan de vereiste van 1/3 vrouwelijke vertegenwoordiging, maar slechts 2 waren in overtreding met de wet. Dit omwille van (i) het gegeven dat bedrijven 6 jaar te rekenen vanaf hun eerste beursnotering de tijd hebben om quota te implementeren en (ii) en er naar boven wordt afgerond als er 3 vrouwen zijn op 10. *"Twee bedrijven, Accentis en Cumulex bleven in gebreke. Accentis beweert in haar jaarverslag nog geen geschikte kandidaat te hebben gevonden. Het bedrijf Cumulex geeft geen verklaring."* De wet van 2011 voorziet als sanctie voor het niet naleven van de quota, het opschorten van elk voordeel, financieel of anders, van de bestuurders. Voor grote beursgenoteerde bedrijven vanaf 2017, voor kleinere bedrijven vanaf 2019 en voor overheidsbedrijven sedert 2012. Nochtans werd de voorziene sanctie nog nooit toegepast. Hoewel de evaluatie van de wet regelmatig wordt uitgevoerd door het IGVM, heeft de wetgever geen specifieke instantie belast met de bevoegdheid om te waken over de juiste toepassing of sanctionering ervan!

Volgens onze analyse is er eind maart 2023 geen enkel BEL20-bedrijf moedwillig in overtreding.

20 van de 22 geanalyseerde bedrijven hebben de minimumdrempel bereikt. 2 bedrijven hadden minder of slechts 3 vrouwen op 10 leden van de RvB (30% in plaats van 33%). In dit laatste geval voorziet de wet dat het percentage van het ondervertegenwoordigde geslacht (dat altijd het vrouwelijk geslacht is) wordt afgerond naar 33%. Het betreft **D'IETEREN Group. Ackermans & van Haaren** zit in een bijzondere situatie gezien één van haar drie vrouwelijke bestuurders staatssecretaris werd in november 2022 en onverwijld ontslag moest nemen waardoor er slechts 22% vrouwelijke bestuurders overbleven. De wet voorziet dat deze situatie moet rechtgezet worden op de

⁴ STOXX EUROPE 600 – 2021

⁵ Guberna is het Instituut voor bestuurders van vennootschappen www.guberna.be

⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_vierde_balans_van_de_wet_van_28_juli_2011_over_genderquota_in_raden_van_bestuur

eerstvolgende algemene vergadering, wat inderdaad ook gebeurde. Op hun respectieve laatste algemene vergadering in mei 2023, hebben beide bedrijven nieuwe vrouwelijke bestuurders benoemd waardoor hun respectieve RvB 33% vrouwen (4/12) telt. Onze berekeningen die de plaats van Ackermans & van Haaren in de ranglijst en tabellen bepalen, houden rekening met de situatie eind maart, namelijk 22%.

3. Ambitie beperkt tot het strikte wettelijke minimum

Slechts 11 van de 22 bedrijven hebben het genderevenwicht bereikt (een minimum van 40% vrouwen of mannen). De helft van de BEL20 gaat niet verder dan de wettelijke minimumgrens van 33% met als gevolg dat indien één van de vrouwelijke bestuurders onverwacht het bedrijf verlaat het bedrijf de quota niet meer respecteert.

De wet voorziet een termijn van 6 jaar waarbinnen bedrijven zich moeten conformeren aan de opgelegde quota. De analyse toont aan dat sommige bedrijven wachten tot het laatste moment om in overeenstemming te zijn met de wet: dit is met name het geval bij arGEN-X, dat na vijf jaar 33% bereikte (3 vrouwen op 9). Door te kiezen voor het minimum en op het laatste moment, stellen bedrijven zichzelf bloot aan het risico van non-conformiteit met de wet.

4. Zeer sterke mannelijke oververtegenwoordiging op het niveau van het ExCom

Alleen **Cofinimmo** en **Galapagos** (2 van de 22) bereiken net het genderevenwicht (40% vrouwen) in hun ExCom. Van een totaal van 156 leden (voor 22 bedrijven) zijn er 26 vrouwen, oftewel 16,7%, tegenover 19% gemiddeld voor de Europese STOXX EUROPE 600-index. Volgens het onderzoek van het IGVM, heeft $\frac{3}{4}$ van de beursgenoteerde bedrijven, geen of slechts één vrouw⁷ in hun ExCom!

5. Quota's voor RvB hebben geen impact op het aantal vrouwen in ExCom

Verschillende jaren na de invoering van opgelegde quota voor raden van bestuur, zijn er amper BEL20 bedrijven die gender gebalanceerde Raden van Bestuur hebben. Zonder quota op het niveau van de ExCom, kan geen trickle-down effect van de raden van bestuur naar de ExComs worden waargenomen. Het aantal vrouwen in ExCom is systematisch lager dan in RvB, behalve voor **Cofinimmo** en **Galapagos**.

ZONDER WETTELIJKE QUOTA, GEEN RESULTAAT!

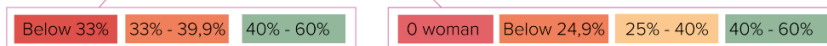
⁷ Syndrome de la Schtroumpfette <https://www.eveprogramme.com/9053/mais-cest-quoi-au-fait-le-syndrome-de-la-schtroumpfette/>

IMPACT OF BOARDS QUOTA ON WOMEN'S REPRESENTATION IN EXCOM

The SHARE OF WOMEN ON BOARDS is not reflected in excoM

(31 March 2023)

Companies	Share of women on Boards	Share of women on Excom	Differential (in % points)
Melexis	50%	29%	-21
Cofinimmo	38%	40%	+2
Galapagos	33%	40%	+7
UCB	38%	33%	-5
Proximus	43%	22%	-21
Colruyt*	56%	9%	-46
GBL	38%	25%	-13
Solvay	47%	17%	-30
Barco	50%	13%	-37
Elia	43%	20%	-23
Aedifica	42%	20%	-22
arGEN-X	33%	27%	-6
VGP*	60%	0%	-60
Sofina	46%	13%	-34
Aperam	43%	11%	-32
KBC Group	38%	14%	-23
Umicore	36%	14%	-22
Ageas	40%	0%	-40
Ackermans & van Haaren	22%	14%	-8
AB InBev	33%	0%	-33
WDP	33%	0%	-33
D'IETEREN GROUP	30%	0%	-30

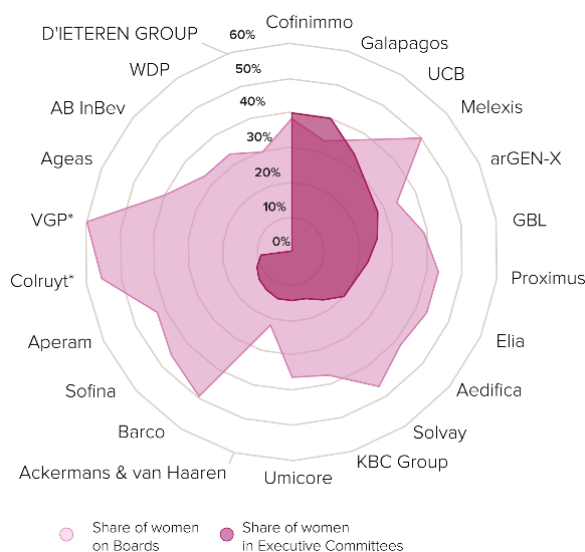


* VGP and Colruyt are out of the BEL20 since 31 March 2023

IMPACT OF BOARDS QUOTA ON WOMEN'S REPRESENTATION IN EXECUTIVE COMMITTEES

(31 March 2023)

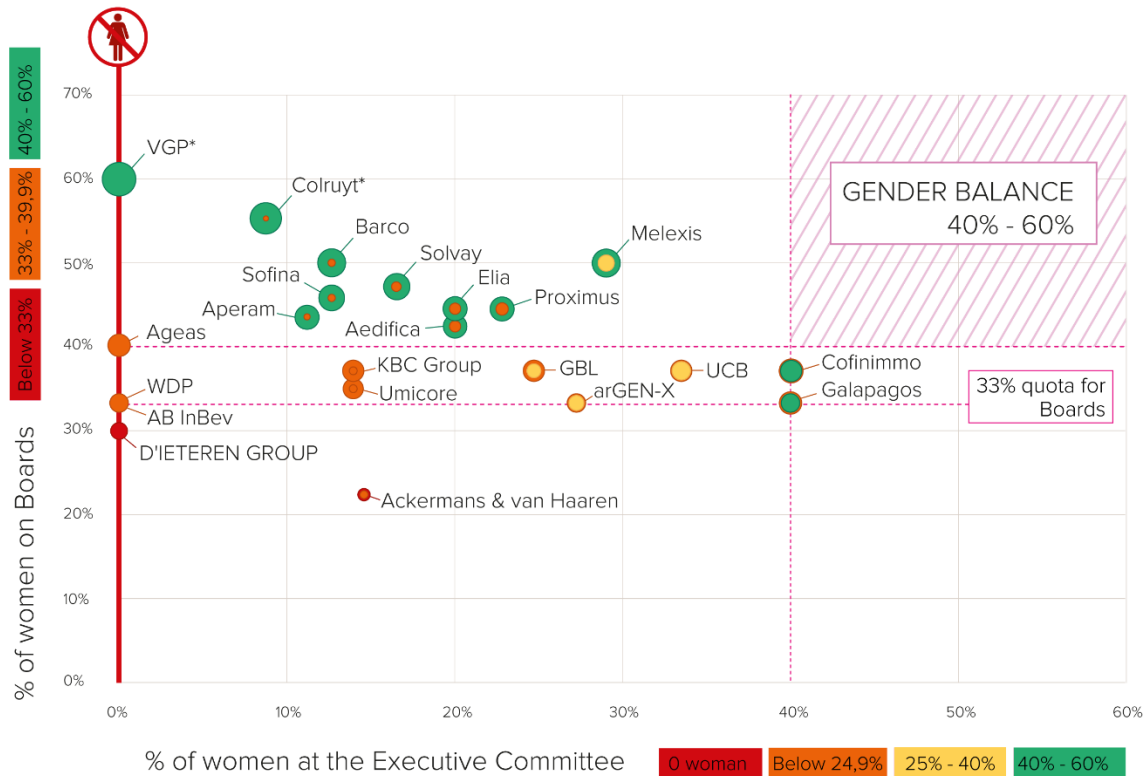
THE SHARE OF WOMEN ON BOARDS IS NOT REFLECTED IN EXECUTIVE COMMITTEES



IN BELGIË BEREIKT GEEN ENKELE ONDERNEMING HET GENDEREVENWICHT OP ZOWEL HET NIVEAU VAN DE RAAD VAN BESTUUR ALS HET UITVOEREND COMITE.

IMPACT OF LIMITED QUOTA LEGISLATION (31 March 2023)

NO BEL20 company has a gender balanced leadership



*D'IETEREN Group and Ackermans & Van Haaren have less than 33% women on boards but are compliant to the law.
 D'IETEREN Group has 3 women/10 members = 33% for the law in this specific case
 Ackermans & van Haaren had 22% women on boards in March due to a sudden event. They appointed one woman in May 2023 (3 women/10 members).*

Geen enkel bedrijf in de BEL20 bereikt de genderevenwicht-zone aan hun top, namelijk een minimum van 40% vrouwen op het niveau van de RvB en ExCom. Slechts 4 van de 22 bedrijven komen in de buurt:

- Melexis (39,3%),
- Cofinimmo (39,2%),
- Galapagos (36,7%),
- UCB (35,9%)

6. Zonder quota stoten vrouwen op het glazen plafond

20 van de 22 bedrijven bereiken het genderevenwicht niet in hun ExCom! Alleen Cofinimmo en Galapagos hebben 40% vrouwen op het niveau van het ExCom. UCB volgt met 33% en Melexis met 29%.

10 van de 22 bedrijven hebben slechts één vrouw op het niveau van de ExCom Ackermans & Vaan Haaren, Aedifica, Aperam, Colruyt, Elia, GBL, KBC Group, Sofina, Solvay en Umicore.

7. De dinosaurussen

5 van de 22 bedrijven hebben geen enkele vrouw in hun ExCom: Ageas, WDP, VGP*, AB InBev en Groupe d'IETEREN**.

***VGP is uit de BEL20 gestapt op 20 maart 2023.
 ** Groupe d'IETEREN: het ExCom bestaat slechts uit twee leden, de CEO en de CFO*

DE RANKING VAN ONDERNEMINGEN OP BASIS VAN HET TOTAAL AANTAL VROUWEN (OP 31 MAART 2023)



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: $(\text{Share of women on boards} + \text{Share of women in executive COMMITTEES}) / 2$

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			31,7%	9	38,5%	5	25%
Solvay		7	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

* VGP and Colruyt are out of the BEL20 since 31 March 2023

NIEMAND HOUDT VAN QUOTA! VOORAL NIET DE MENSEN VOOR WIE ZE BEOELD ZIJN, WANT DAT KAN ZE STIGMATISEREN. DE CIJFERS TONEN ECHTER AAN DAT ER ZONDER WETTELIJKE QUOTA GEEN VOORUITGANG IS.

HOOFDSTUK 2: DE FUNCTIE VAN VROUWEN

HET AANTAL VROUWEN EN HUN FUNCTIE

UITGENODIGD WORDEN AAN DE TAFEL IS GOED. GEHOORD WORDEN IS BETER.

De methodologie van **JUMP** kruist de verticale VROUW/MAN segregatie met de horizontale segregatie. **Om goed te scoren, is het dus niet voldoende om een voldoende aantal vrouwen te hebben in de RvB of het ExCom. Het is ook belangrijk dat deze vrouwen een even strategische en gewaardeerde functie hebben als deze die voornamelijk door mannen worden bekleed.**

Hoewel alle functies absoluut essentieel zijn voor het goede functioneren van een bedrijf, worden ze niet allemaal op dezelfde manier waargenomen, gewaardeerd en beloond. Vrouwen zijn meestal oververtegenwoordigd in ondersteunende of functionele functies (human resources, communicatie, juridisch...).

Drie criteria zijn in aanmerking genomen bij het opstellen van de ranglijst van genderdiversiteit in RvB en ExCom:

Criterion 1: het geslacht van de hoogstgeplaatste en meest zichtbare persoon van het bedrijf: de voorzitter voor de RvB; de algemeen directeur of CEO voor het ExCom.

Criterion 2: het aandeel vrouwen in de RvB enerzijds, en in het ExCom anderzijds (zie hoofdstuk 1).

Criterion 3: de functie van vrouwen binnen deze teams:

- **RvB:** hoeveel vrouwen zijn voorzitter van comités (audit, benoeming & beloning, ...). Dit zijn de meest strategische functies binnen de RvB en ze worden doorgaans het best betaald.
- **ExCom:** hoeveel vrouwen bekleden operationele of Profit & Loss-functies (strategie, finance, business development, productie, ...). We weten dat vrouwen vooral ondersteunende functies bekleden (human resources, juridisch, communicatie, ESG ...) die vaak minder gewaardeerd en minder betaald worden, hoewel ze hetzelfde niveau van verantwoordelijkheid hebben en net zo strategisch zijn als andere functies.

KERNRESULTATEN

**RADEN VAN BESTUUR: ONDANKS QUOTA BLIJFT DE MACHT IN HANDEN VAN MANNEN
SLECHTS EEN ENKELE RVB EN TWEE ExCom ZIJN VOORGEZETEN DOOR EEN VROUW**

POSITION HELD BY WOMEN IN ADDITION TO THEIR NUMBER Ranking for Boards and Executive Committees - COMPARISON (31 March 2023)

RANKING FOR BOARDS				RANKING FOR EXCOM			
BEST IN CLASS FOR BOARDS				GENDER BALANCE ACHIEVED AND WOMEN FAIRLY REPRESENTED IN OPERATIONAL FUNCTIONS			
1	Melexis			1	Cofinimmo		
2	Sofina	Aedifica	Colruyt*	GENDER BALANCE ACHIEVED, BUT WOMEN NOT REPRESENTED IN OPERATIONAL FUNCTIONS			
3	Aperam	Ageas	VGP*	2	Galapagos		
GENDER BALANCE ACHIEVED, FAIR REPRESENTATION OF WOMEN AS CHAIR OF COMMITTEES				LOW OR UNDER-REPRESENTATION OF WOMEN, BUT WOMEN REPRESENTED AS CEOs (Solvay, Barco) OR IN OPERATIONAL FUNCTIONS			
4	Barco	Proximus		3	UCB	Melexis	Barco
GENDER BALANCE ACHIEVED, BUT WOMEN UNDER-REPRESENTED AS CHAIR OF COMMITTEES				4	arGEN-X		Solvay
5	Solvay			5	Proximus		Elia
6	Elia				Ackermans & van Haaren		Aedifica
WOMEN UNDER-REPRESENTED, BUT FAIRLY REPRESENTED AS CHAIR OF COMMITTEES					Aperam		KBC Group
7	GBL	UCB			Sofina		GBL
WOMEN UNDER-REPRESENTED AND UNDER-REPRESENTED AS CHAIR OF COMMITTEES				UNDER-REPRESENTATION OF WOMEN IN EXECUTIVE TEAM AND IN OPERATIONAL FUNCTIONS			
8	AB InBev		Umicore	6	Colruyt*		Umicore
	WDP		Cofinimmo	NO REPRESENTATION OF WOMAN			
9	Galapagos	KBC Group	arGEN-X	7	Ageas		AB InBev
BELOW 33% QUOTA BUT COMPLIANT					D'IETEREN GROUP		
10	Ackermans & van Haaren				VGP*		WDP
11	D'IETEREN GROUP						

*VGP is uit de BEL20 gestapt op 20 maart 2023.

** Groupe d'IETEREN: het ExCom bestaat slechts uit twee leden, de CEO en de CFO

De gebruikte methodologie, de weerhouden criteria en alle resultaten zijn hier beschikbaar (in het Engels) https://jump.eu.com/bel20/2023/BEL20_Scorecards_2023.pdf.

We hebben geen gecombineerde rangschikking van het aantal vrouwen in RvB en ExCom gemaakt omdat de criteria verschillend zijn.

ANALYSE RvB

1. Het voorzitterschap van RvB is bijna uitsluitend mannelijk

Enkel **Melexis** heeft een vrouwelijke voorzitter, Françoise Chombar, die overigens ook één van de oprichters van het bedrijf is. Alle andere RvB worden voorgezeten door een man.

2. De beste RvB rekening houdend met het aantal vrouwen en hun functie

Met een recente toetreding tot de BEL20 op 20 maart 2023 staat **Melexis** meteen op de eerste plaats van de ranglijst voor raden van bestuur. Het bedrijf is het enige in de BEL20 met een vrouwelijke voorzitter van de RvB én een vrouwelijke en mannelijke voorzitter van resp. het remuneratie en audit comité.

Daarna volgen **Sofina**, **Aedifica** en **Colruyt**, alle drie met een gender-gebalanceerde RvB (40%-60%) en vrouwen als voorzitters van comités.

Aperam, **Ageas** en **VGP** staan op de derde plaats, met een gender gebalanceerde RvB maar iets minder vrouwelijke voorzitters van comités.

3. Ondanks de quota heeft slechts één op de twee bedrijven een gender gebalanceerde RvB (40%-60%) en minder dan de helft heeft ten minste 1/3 vrouwelijke voorzitters van comités

Daarenboven zijn het voornamelijk mannen die de invloedrijkste comités voorzitten.

ANALYSE ExCom

Er zijn zo weinig vrouwen dat hun functie de ranking niet echt beïnvloedt

1. Het voorzitterschap van het ExCom is (bijna) uitsluitend mannelijk

Van de 22 bedrijven hebben 20 een man als algemeen directeur, één bedrijf heeft een gemengd duo als algemeen directeur (An Steegen bij **Barco** samen met Charles Beauduin) en één bedrijf heeft een vrouw als CEO (Ilham Kadri bij **Solvay**). Beiden zetelen eveneens in de RvB.

2. De beste ExCom rekening houdend met het aantal vrouwen en hun functie

Cofinimmo staat op de eerste plaats: naast een gender gebalanceerd team heeft de helft van de vrouwen een operationele of Profit & Loss (P&L) functie.

Galapagos staat op de tweede plaats met een gender gebalanceerde ExCom en één vrouw op twee in een operationele of P&L-functie.

Drie bedrijven komen op de derde plaats. Er werd hen hetzelfde aantal punten toegekend maar hun profiel is verschillend: **UCB** en **Melexis** met een ExCom dat niet gender gebalanceerd is maar waar alle of een meerderheid van de vrouwen een operationele of P&L functie heeft. De eer van **Barco** wordt gered door de vrouwelijke co-CEO maar er zijn minder dan één vierde vrouwen in het ExCom.

Ondanks de vrouwelijke CEO, staat Solvay niet op het podium omdat Ilham Kadri de enige vrouw is in het ExCom. We moeten wel erkennen dat ze haar zichtbaarheid en invloed als enige vrouwelijke BEL20 CEO (met uitzondering van de vrouwelijke co-CEO bij Barco) gebruikt om een juiste vertegenwoordiging van vrouwen en diversiteit, evenals de waarden van inclusie, te promoten. België mag zichzelf gelukkig prijzen om dergelijke vrouw aan het hoofd te hebben van één van haar historische ondernemingen.

HOOFDSTUK 3: ONZE AANBEVELINGEN

WAT DOEN OPDAT QUOTA EINDELIJK HUN BELOFTE ZOULDEN WAARMAKEN?

De proportionele vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de uitoefening van de macht is essentieel voor de volgende redenen:

- **Verantwoordelijkheid** en **voorbeeldfunctie** voor een **democratie gebaseerd op de gelijkheid** van alle individuen die deze samenstellen.
- **Deugdelijk bestuur** van organisaties, omdat genderevenwicht en diversiteit noodzakelijk zijn voor een breed begrip van de uitdagingen, zorgen voor een sterkere innovatiecapaciteit en kwalitatief hoogwaardige besluitvorming.
- **Menselijke, organisatorische en economische prestaties.**
Op microniveau is genderdevenwicht positief gecorreleerd met alle prestatie-indicatoren: talentmanagement, kwaliteit van het werk, fysieke veiligheid (arbeidsongevallen) en psychologische veiligheid (psychosociale risico's), maatschappelijke en milieueffecten van het bedrijf, risicovermindering op financieel en reputatievlak, betere betrokkenheid van werknemers, rendement op eigen vermogen, consistentie van groei, winstgevendheid, enz. Op macroniveau zijn de meest egalitaire samenlevingen de gelukkigste, maar ook de minst vervuilende in verhouding tot hun welvaartsniveau. Volgens McKinsey⁸ zou gendergelijkheid op de arbeidsmarkt tegen 2025 leiden tot een extra bbp van 2100 miljard dollar in Europa.
- **Moderniteit.** Het delen van verantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen verandert de uitoefening van macht. Het wordt minder hiërarchisch en meer participatief. Gedragingen zijn meer verantwoord en respectvol voor elke persoon.
- **Alle talenten durven inzetten.** Vaardigheden hebben geen geslacht. Maar 60% van de universitairers in België en Europa zijn vrouwen. "**Vrouwen zijn het meest onderbenutte economische actief in de mondiale economie!**" Angel Gurría, voormalig secretaris-generaal van de OESO.

⁸ "Women Matter" 2018

Europese Investeringsbank - Maart 2021⁹

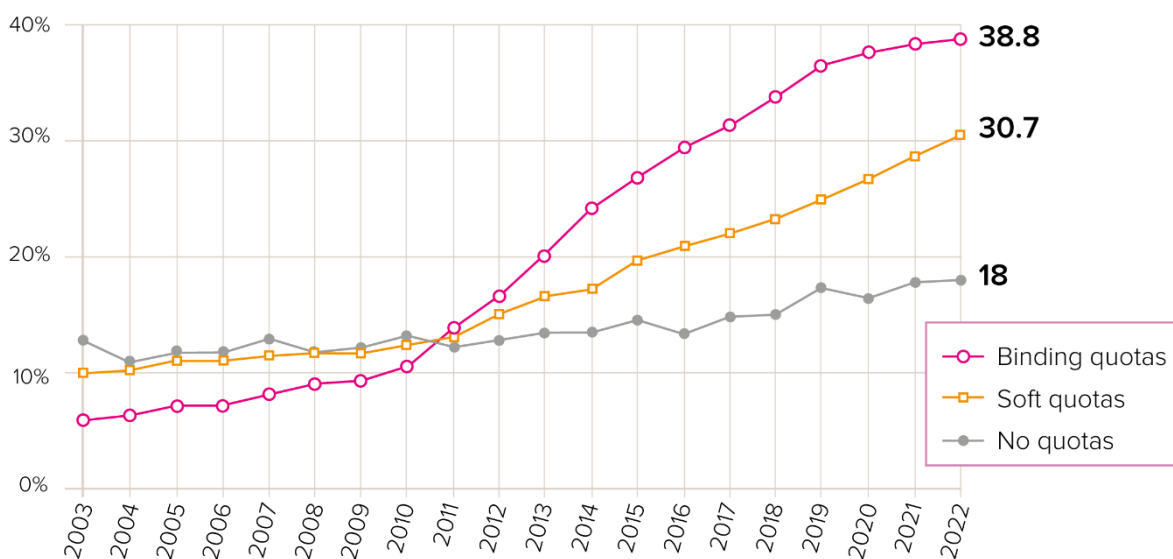
Het ondersteunen van vrouwen is simpelweg goed voor zaken. Bedrijven waarbij minstens de helft van de leidinggevende functies door vrouwen wordt bekleed, boeken een hogere omzetgroei, zijn winstgeverder en hebben een beter rendement op hun activa. Diversiteit maakt ook betere beslissingen mogelijk en biedt meer weerstand in tijden van crisis. Een recent onderzoek van Morgan Stanley toont aan dat de aandelenkoersen van bedrijven die diversiteit in hun personeelsbestand bevorderen consequent hoger zijn dan hun benchmark-waarden, terwijl Goldman Sachs heeft vastgesteld dat beleggingsfondsen geleid door vrouwen in 2020 betere resultaten hebben behaald, ondanks de marktturbulentie als gevolg van de pandemie. Een studie van de Harvard Business Review heeft aangetoond dat diversiteit in venture capital managementteams aanzienlijk heeft bijgedragen aan de prestaties, zowel op het gebied van ROI van individuele bedrijven als op het totale rendement van de fondsen.

Het is ook ruimschoots bewezen dat vrouwen voorzichtiger lenen en betere aflossingspercentages hebben. Verder worden ongeveer 80% van de aankoopbeslissingen van consumentenproducten door vrouwen genomen, wat betekent dat bedrijven met vrouwen in hun gelederen vaak producten produceren die beter verkopen, grotendeels omdat ze rekening houden met de meningen en ervaringen van vrouwen. **Kortom, bedrijven die geen ruimte bieden aan vrouwen, lopen het risico minder performant te zijn dan hun concurrenten en de grote uitdagingen van onze tijd, zoals klimaatverandering, niet aan te kunnen.**

De wet is een noodzakelijke voorwaarde maar is niet voldoende. Om effectief te zijn, moet de naleving ervan gecontroleerd, gesanctioneerd en openbaar gemaakt worden zodat de publieke opinie een sociale controle kan uitoefenen en de beste bedrijven in termen van gender gebalanceerde beheersorganen gewaardeerd kunnen worden.

Onze analyse richt zich alleen op de BEL20 (+2 bedrijven die uit de index zijn verdwenen in maart 2023), omdat deze bedrijven het meest zichtbaar zijn en dus het meest inspirerend zijn voor alle anderen. Ze hebben een belangrijke voorbeeldfunctie. Ondanks dit feit **voldoet de helft van hen slechts aan de verplichte minimale vertegenwoordiging van vrouwen in RvB en verandert er niets aan de mannelijke dominantie op het hoogste uitvoerende niveau (ExCom).**

Representation of women on boards in EU countries



⁹ <https://www.eib.org/fr/stories/women-in-business>

Hedwige Nuyens, voorzitter European Women on Boards:

"Looking at the evolution in the last 20 years, countries with binding quotas have made the biggest progress. Soft quotas have helped as well, but their effectiveness is depending on many factors including the political and cultural environment. Countries that took no measures, have stagnated.

European Women on Boards will be facilitating the implementation of the EU Directive in the 27 EU countries, supported by its partner associations. We are also advocating for more diversity in general. This means having Board directors with various backgrounds, origins, nationalities, and ages. One of our objectives is to set up a talent pool of 1.000 women eager and ready to take a C-level or Board position. We are keen to have at least 20% coming from underrepresented groups.

The next step will be to ensure that the number of women in key roles (Chair, CEO, CFO, CRO) increases as well."¹⁰

Meer en meer voluntaristische bedrijven!

Als Frankrijk elk jaar zijn grootste bedrijven rangschikt op basis van hun gender evenwicht en sinds 2018 de professionele gelijkheidsindex (genaamd "Index Pénicau") heeft ingevoerd voor alle bedrijven met meer dan 50 werknemers, die hen verplicht om verantwoording af te leggen over de ongelijkheden tussen de professionele situaties van vrouwen en mannen...

Als Italië de richtlijnen van de Europese Commissie heeft gevolgd door bedrijven die zich inzetten voor diversiteit toegang te geven tot financiering van het herstelplan, via een specifieke certificering genaamd "Parità di genere"...

... wachten steeds meer bedrijven niet tot ze verplicht worden om zich in te zetten voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen!

Volgens de "HR Barometer" 2023 van Hudson voor België groeit de aandacht voor diversiteit en inclusie als nooit tevoren. Gender is de sterkste dimensie. 23% van de ondervraagde bedrijven heeft vrijwillig quota opgenomen in hun DEI-strategie (Diversity, Equity & Inclusion).

Voorbeeldfunctie

Om geloofwaardig en inspirerend te zijn, dient de overheid zelf te respecteren wat ze aan anderen oplegt. De toepassing van het Koninklijk Besluit van 2 juni 2012, dat voorziet in gender quota voor de eerste twee trappen van de hiërarchieniveau 's bij de overheidsdiensten, dient gecontroleerd en gesanctioneerd te worden in geval van niet-naleving. Daarenboven zouden voor administraties dezelfde transparantie en communicatieregels moeten gelden als voor private bedrijven.

¹⁰ <https://www.iod.com/resources/blog/inclusion-and-diversity/the-european-women-on-boards-directive-what-it-means-and-why-it-matters/#:~:text=What%20does%20the%20EU%20Directive,executive%20of%20at%20least%2033%25>

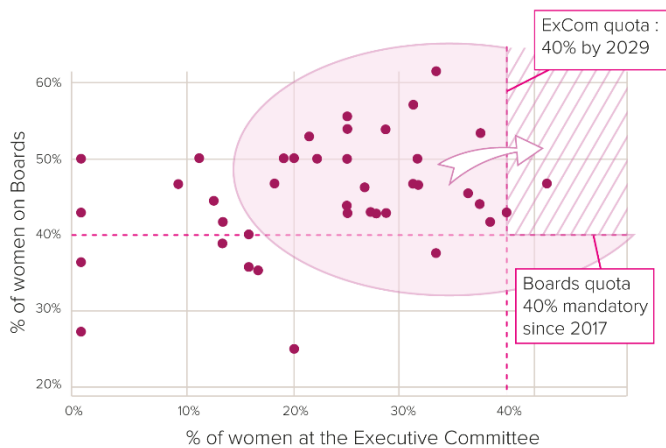
DE VOLUTARISTISCHE POLITIEK VAN FRANKRIJK WERPT VRUCHTEN AF

Deze analyse van de plaats van vrouwen aan de top van de BEL20 en de meer dan 15 jaar durende samenwerking van JUMP met honderd internationale bedrijven leiden tot dezelfde bevindingen en aanbevelingen als deze van het IGVM¹¹ opdat België een goede leerling zou blijven op het gebied van gendergelijkheid in Europa en haar economie blijvend zou genieten van het inzetten van alle talenten, zowel die van vrouwen als van mannen. Dankzij onze begeleiding bij tal van Franse bedrijven en instellingen en onze deelname aan het collectief 2GAP¹², zijn we daarenboven in staat om een extra dimensie toe te voegen die rechtstreeks is geïnspireerd op de wetgeving van de wereldleider op dit gebied: Frankrijk.

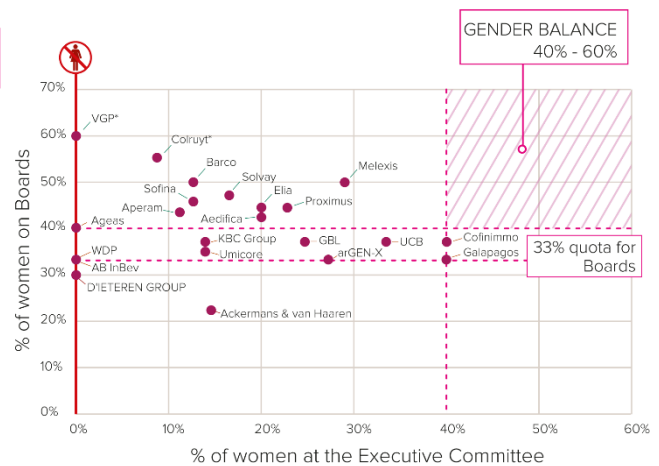
Impact van de quota in Frankrijk (CAC40), vergelijking met België (BEL20)

NO QUOTA NO RESULT

France - 40% quota for Boards and for ExCom by 2029



Belgium – 33% quota for Boards



Voor meer details zie de tabellen: https://jump.eu.com/bel20/2023/BEL20_Scorecards_2023.pdf

De Franse wetgeving over quota voor private bedrijven:

- **Voor raden van bestuur, met de zogenaamde "Copé-Zimmerman" wet:** aangenomen op 20 januari 2011, vereist deze wet 40% van het ondervertegenwoordigde geslacht in raden van bestuur en toezicht voor beursgenoteerde bedrijven evenals bedrijven met meer dan 250 werknemers en met een omzet van meer dan 50 miljoen euro.
- **Voor uitvoerende comités, met de zogenaamde "Rixain" wet:** deze wet, aangenomen op 24 december 2021, legt vanaf 2027 een quota van 30% van het ondervertegenwoordigde geslacht op, en vanaf 2029, 40% voor leidinggevende instanties van bedrijven - meestal directie- en uitvoerende comités - met meer dan 1000 werknemers voor het derde opeenvolgende boekjaar. In geval van niet-naleving hebben betrokken bedrijven twee jaar de tijd om zich aan te passen.

De quota zijn dus van toepassing op leidinggevende instanties in de ruimste zin van het woord - raden van bestuur en uitvoerende comités - met de invoering van nalevingscontroles en daadwerkelijk toegepaste sancties. En de resultaten zijn er::

¹¹ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/2_juni_2012_-_koninklijk_besluit_tot_wijziging_vans.pdf

¹² Collectief van vrouwelijke en gemengde professionele netwerken uit de collectieve en privésector <https://www.2gap.fr/>

- **Raden van bestuur hebben bijna genderpariteit bereikt (gemiddeld):** 46,4% vrouwen in de CAC40 en 46,3% in de SBF 120
- **Pro activiteit van bedrijven op het gebied van genderevenwicht in uitvoerende comités:** In maart 2023 voldoen 37,5% van de bedrijven in de CAC40 en 40,8% van de SBF120 al aan de "Rixain" wet, vier jaar vóór de inwerkingtreding van de wet!

NB : Leidinggevende functies in de publieke sector vallen onder de Sauvadet-wet uit 2012. De herziening van deze wet ligt momenteel ter ratificatie voor en zal het verplichte quotum van vrouwen voor benoemingen op hogere en leidinggevende functies verhogen van 40 naar 45%, en een index van professionele gelijkheid in de publieke sector invoeren.

Marie-Pierre Rixain, députée Macroniste van l'Essonne

« Grâce à l'instauration de quotas, les femmes sont aujourd'hui plus de 46 % dans les conseils d'administration des grandes entreprises françaises, faisant de la France un leader mondial en la matière. Pourtant, dix ans après, les femmes à la tête de grandes entreprises en France se comptent sur les doigts d'une main.

Le partage du pouvoir économique doit être réinventé de manière active au sein des entreprises. Donner davantage de visibilité aux femmes aux postes de direction, les incite à investir tous les champs de notre économie. La mixité dans la direction des entreprises est certes un enjeu d'égalité professionnelle et de justice sociale, mais également un levier de performance collective et de croissance pour les entreprises. Atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, en particulier dans les secteurs en croissance, permettrait de générer 2 100 milliards de dollars de PIB supplémentaires d'ici à 2025 en Europe. »

In 2011 was België een van de eerste landen die een genderquota invoerde. Dit wordt nu een verplichting voor alle EU-lidstaten. België zou zich kunnen beperken tot een minimalistische aanpassing van haar quota wetgeving bij de implementatie van de Europese richtlijn door enkel de controle en sancties van de wet van 2011 aan te passen en ondernemingen te verplichten de bevoegde autoriteiten jaarlijks te informeren over de gendersamenstelling van hun RvB en over de maatregelen die zij getroffen hebben om de doelstellingen van de richtlijn te verwezenlijken. **Maar België zou, zoals bv. in Nederland of Frankrijk, ook van deze gelegenheid gebruik kunnen maken om de EU Aanbeveling 96/694/EG waarin Lidstaten worden aanbevolen om de private sector aan te moedigen om de aanwezigheid van vrouwen op alle niveaus van de besluitvorming te versterken. De beste manier om dit doel te bereiken is een equity strategie vooropstellen dat precieze acties vooropstelt (zoals het Gender Equity Plan dat het EC funding programma HORIZON voorschrijft) met quota en positieve acties¹³.** Zo kan België tot de beste van de klas blijven behoren op het vlak van behoorlijk bestuur en sociale verantwoordelijkheid in de economische wereld.

¹³ <https://www.partena-professional.be/nl/knowledge-center/infoflashes/strijd-tegen-discriminatie-positieve-acties-nu-gereguleerd>

'EQUITY' OF 'EQUAL OPPORTUNITIES' ?

Het doel van 'Equity' is het waarborgen van een rechtvaardige behandeling, gelijke kansen en faire toegang tot informatie en middelen voor iedereen, ongeacht geslacht. Dit houdt in dat discrepanties die verband houden met ongelijkheid worden weggenomen en kan het gebruik van positieve maatregelen vereisen om vooroordelen, weerstand en uitsluitingsculturen tegen te gaan, met als doel echte gelijkheid te bereiken.



“De cijfers van het Instituut tonen eens te meer de doeltreffendheid van de quota aan. Tien jaar geleden is België de juiste richting ingeslagen voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en vandaag behoren we tot de besten van de Europese klas. Uit de cijfers blijkt dat wij onze inspanningen nu moeten richten op de vervrouwelijking van de directiecomités. Deze richtlijn is een goede gelegenheid om in die richting verder te gaan.” Sarah Schlitz, Staatssecretaris voor Gelijke kansen tot in april 2023.

“Ook in de privésector wordt met quota geëxperimenteerd. Maar daar heeft de wetgever zich van doelwit vergist, door zich te richten op de raden van bestuur in plaats van op directiecomités.

...

“Het aantal vrouwelijke directieleden moet omhoog, fors en vlug. Minstens een derde vrouwelijke directieleden zou een opdracht moeten zijn voor elke CEO. Het is die CEO die de sleutel in handen heeft, die moet tonen dat dit voor hem of haar belangrijk is. Daarom moet een grotere genderdiversiteit in het directiecomité een criterium worden voor het uitbetalen van zijn of haar bonus. Het zou een no-brainer moeten zijn. Het is immers een zaak van welbegrepen eigenbelang, aangezien bedrijven met een derde aan vrouwelijke managers betere resultaten boeken, wat dan weer leidt tot hogere aandelenkoersen. Elke CEO en elke aandeelhouder is daar gevoelig voor.”

Alexander De Croo, “De eeuw van de vrouw”

ONZE AANBEVELINGEN

RvB

- Streven naar genderevenwicht met een minimum van 40% van het minst vertegenwoordigde geslacht voor de volledige RvB (uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders)
- Benoeming van een specifieke instantie die de toepassing van de wet controleert en sanctioneert
- Vermindering van de termijn voor naleving van de wet voor nieuw beursgenoteerde bedrijven (2 jaar in Frankrijk)
- Uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet door verder te gaan dan enkel beursgenoteerde bedrijven, en ook voor bedrijven met een minimumdrempel voor omzet of aantal werknemers, quota vast te stellen. Frankrijk en Nederland passen een drempel toe op een minimum omzet en een minimum van 250 werknemers.

ExCom

- Invoering van vergelijkbare quota als die van de "Rixain"-wet: te behalen quota en verschillende sequenties in de tijd
- Streven naar genderevenwicht met een minimum van 40% van het minst vertegenwoordigde geslacht
- Definitie van de breedst mogelijke groep van betrokken bedrijven
- Duidelijke definitie van het beoogde besluitvormingsorgaan zodat deze beantwoordt aan de realiteit van grote bedrijven
- Voorzien van een proportionele en ontradende financiële en niet-financiële sancties zoals voorzien in de Europese Richtlijn "Women on Boards", die niet-conforme bedrijven uitsluiten bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies
- Benoeming van een specifieke instantie die de toepassing van de wet controleert en sanctioneert.
- In afwachting van de bij wet vastgestelde uiterste datum, voorzien dat elk bedrijf op haar website haar gender gelijkheidsplan (Gender Equality Plan) met kwantitatieve doelstellingen per niveau en per jaar publiceert. Positieve acties bevorderen

Strikte transparantieplichting voor RvB en ExCom

- Duidelijke en gemakkelijk toegankelijke publicatie van leden (namen, geslacht, functie) op de website van het bedrijf en jaarlijks bijgewerkt op de website van de FOD Werkgelegenheid
- Publicatie van nieuwe benoemingen binnen een redelijke termijn
- Jaarlijkse rangschikking en publicatie van het genderevenwicht van de 200 grootste bedrijven (al dan niet beursgenoteerde bedrijven) op de website van de FOD Werkgelegenheid

AMBITIE DURVEN TONEN!

Genderevenwicht in bedrijven is al meer dan 20 jaar aanbevolen om innovatie en financiële prestaties te stimuleren, **en er zijn al meer dan 10 jaar wetten in Europa**. Het gaat er niet meer om de legitimiteit van vrouwen op hoge leidinggevende functies te bewijzen, maar om de wet daadwerkelijk toe te passen en te verbeteren zodat we in België sneller vooruitgang kunnen boeken in de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

« IK HOU NIET VAN QUOTAS. MAAR IK HOU WEL VAN HET EFFECT
DAT ZE HEBBEN. »

Christine Lagarde

TESTIMONIA VAN DE WINNAARS



Marc Biron, ceo

MELEXIS

“It is with great pleasure that we learned that we have attained the number 1 position according to JUMP’s methodology. This achievement reflects our longstanding dedication to diversity, equity and inclusion, a vision and strategic imperative that was initiated by our founders over 30 years ago. We didn’t wait for the adoption of quota to act upon it. DEI enriches our organization with diverse perspectives, skills and experiences, fostering creativity and innovation. These are vital competencies for the high tech industry because of its societal impact. We echo the words of Françoise Chombar, co-founder and chairwoman of Melexis: “Let’s speed it up! I don’t want to wait a century! I want to see gender parity in my lifetime, period.” We hope that this recognition will encourage other organizations to join us in advancing gender balance in the workplace and in society at large.”

Françoise Roels, Chief Corporate Affairs & Secretary General, Executive Board member
Cofinimmo

“We are very pleased with this fine result for Cofinimmo. This distinction awarded by JUMP to our group adds to many others and demonstrates that we really take diversity to heart as part of our ambitious ESG objectives. The women on our management committee are excellent professionals in their field. It is important to us that the Executive Committee is a forum for discussion and the exchange of ideas. At the end of the day, a decision is taken in the best interests of the company. The fact that our Executive Committee is gender balanced can make it richer and more enjoyable.”

Valeria Cnossen, General Counsel and Annelies Missotten, Chief Human Resources Officer
Galapagos

“We are delighted to be recognized for our commitment to advancing gender equality. At Galapagos, we firmly believe in the power of a diverse, equitable and inclusive environment. We strive to be the prime choice for talent, fostering an environment where people can bring their best selves to work. The more diverse we can be as a company and in our leadership, the more successful we will be in achieving our purpose of transforming patient outcomes worldwide through the relentless pursuit of life changing science and innovation for more years of life and quality of life.”

AUTEURS VAN DE STUDIE

Studie door Salomé Germain Trigano, Isabella Lenarduzzi et Nathalie Delaere

Met de steun van het federale gendergelijkheidsbeleid

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES



MET DANK AAN

We wensen de volgende mensen hartelijk te bedanken voor hun inzichten.

Institution	Representatives
Guberna	Sandra Gobert, Nicolas Coomans
Board JUMP	Denis Stokkink, Monique Chalude
Cabinet Sarah Schlitz – Leroy	Christel Tecchiato, Oliviero Aseglio, Amelie Servotte
ULB	Jean-François Neven
Women in Finance Belgium	Claire Godding
Women on Board Belgium	Gaëlle Helmoortel, Trees Paelink
ACV – CSC	Geneviève Laforêt, Gaëlle Demez, Frank Cosaert
Instituut voor de gelijkheid (Institut pour l'égalité)	Véronique De Baets
Nauta-Dutilh	Dirk Van Gerven
ESSEC	Viviane de Beaufort
European Women on Boards	Hedwige Nuyens
20First	Avivah Wittenberg-Cox

METHODOLOGIE

De gebruikte methodologie, de weerhouden criteria en alle resultaten zijn hier beschikbaar:

https://jump.eu.com/bel20/2023/BEL20_Scorecards_2023.pdf

OVER JUMP

JUMP is een Europese sociale onderneming die streeft naar een eerlijkere en meer inclusieve samenleving door samen te werken met bedrijven en instellingen om professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen en een proportionele vertegenwoordiging van diversiteit te bereiken. JUMP plaatst gelijkheid tussen vrouwen en mannen centraal in haar actie, omdat wij geloven dat door meer dan 50% van de bevolking aan te spreken, deze gelijkheid de krachtigste hefboom is om de basis te leggen voor inclusie en alle andere ongelijkheden te bestrijden.

Om onze doelen te bereiken, delen we onze gedachten op grote schaal, bieden we veel studies en tools gratis aan en bieden we een breed scala aan oplossingen aan publieke en private organisaties.

<http://jump.eu.com/>

JUMP Brussels

21 Terhulpsesteenweg

B-1180 Brussel

Tel: +32 2 346 38 00

Mail: contact@jump.eu.com

JUMP IN A NUTSHELL

RECOGNISED EXPERTISE



17 years of expertise



Gender equity to achieve gender balance (min 40% of each sex)



Diversity, Equity & Inclusion



Stereotypes and biases

LEADING SOCIAL ENTREPREISE



Ashoka Fellow since 2013



Changing mindsets & organisations to change the world



European dimension – multilingual
Based in Brussels and in Paris but active all over Europe for local organisations to big corporates and public institutions

WIDE RANGE OF FREE TOOLS



Poster Campaign on sexism

How to build an inclusive workplace - Handbook



Free your company from sexism - Handbook



Studies & surveys



Handbooks & Toolboxes