

Economische macht: Vrouwen nog steeds in de minderheid aan de top van de BEL 20

JUMP publiceert de tweede editie van zijn ranglijst van BEL 20-bedrijven op basis van de plaats van vrouwen in hun bestuursorganen.

De conclusie is opvallend: in de BEL 20 van 2026 telt België slechts één vrouwelijke voorzitter van de raad van bestuur, Françoise Chombar bij Melexis, en slechts één vrouwelijke CEO, Anna Bertona bij Azelis Group.

Dat is amper 5% voor de helft van de bevolking, namelijk vrouwen, die vandaag ook het hoogst opgeleid zijn.¹

De resultaten van de nieuwe analyse van JUMP zijn gebaseerd op de cijfers van 31 december 2024.

In de raden van bestuur van de BEL 20 is het aandeel vrouwen gedaald van 40% in 2023 naar 37%. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) stelt dezelfde trend vast voor de BEL 20, terwijl het aandeel in de BEL Mid- en BEL Small-indexen stijgt.

Zes bedrijven uit de BEL 20 voldoen niet aan de verplichte eis dat een derde van de leden van hun raad van bestuur uit vrouwen moet bestaan, zonder dat ze daarmee per se de wet overtreden.

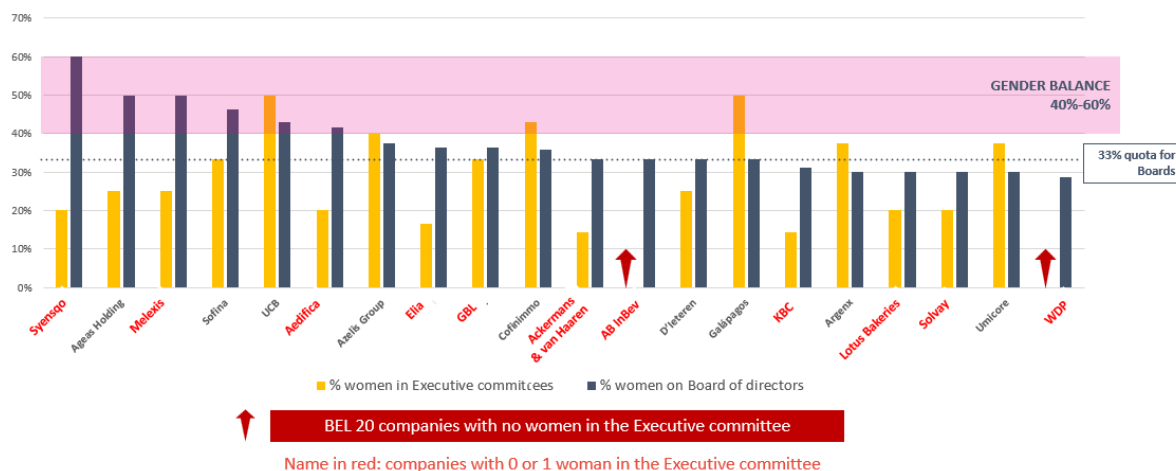
In de directiecomités van de BEL 20 blijft de realiteit hard:

- 11 van de 20 bedrijven tellen nul of slechts één vrouw in hun directiecomité
- 2 bedrijven, AB InBev en WDP, tellen er nog steeds geen, net zoals in 2023
- Slechts vier van de twintig directiecomités zijn vandaag werkelijk gemengd (minstens 40% van elk gender), tegenover twee in 2023

Toch is het gemiddelde aandeel vrouwen gestegen van 17% naar 26%, uitsluitend dankzij een handvol vrijwillige bedrijven, met name **UCB** en **Galapagos** die pariteit hebben bereikt, of **Cofinimmo** dat op 40% vrouwen blijft (definitie van "genderdiversiteit"), evenals de vooruitgang bij **Umicore**, dat evolueerde van 1 vrouw op 7 in het directiecomité begin 2023 naar 3 op 8 eind 2024. De komst van **Azelis** in de BEL 20 versterkt eveneens het gemiddelde.

Het zijn dus slechts enkele bedrijven die de BEL 20 vooruitstuwten. Belangrijk om te onthouden is dat de aanwezigheid van vrouwen in de directiecomités van alle private beursgenoteerde bedrijven slechts 20,6% bedraagt! (Bron: [IGVM](#))

2025: VROUWEN AAN DE TOP – RADEN VAN BESTUUR EN UITVOERENDE COMITES (gegevens op 31 december 2024)



¹ 50% van de vrouwen die professioneel actief zijn, heeft een diploma van het hoger onderwijs, tegenover 40% van de mannen, en het verschil wordt steeds groter: in de leeftijdsgroep van 25-34 jaar heeft 57% van de vrouwen een diploma van het hoger onderwijs, tegenover 44% van de mannen.

NB: Sinds deze inventarisatie heeft KBC het aandeel vrouwen in zijn raad van bestuur verhoogd tot 39% en heeft WDP drie nieuwe vrouwelijke bestuurders aangeworven. Met het vertrek van Ilham Kadri heeft Syensquo geen enkele vrouw meer in zijn directiecomité.

Vrouwen aan de top: de tweede barometer voor bedrijven

Om ondernemingen aan te moedigen om alle talenten te benutten, is het essentieel om diegenen te erkennen die hun verantwoordelijkheid nemen en om diegenen die dat niet doen zichtbaar te maken.

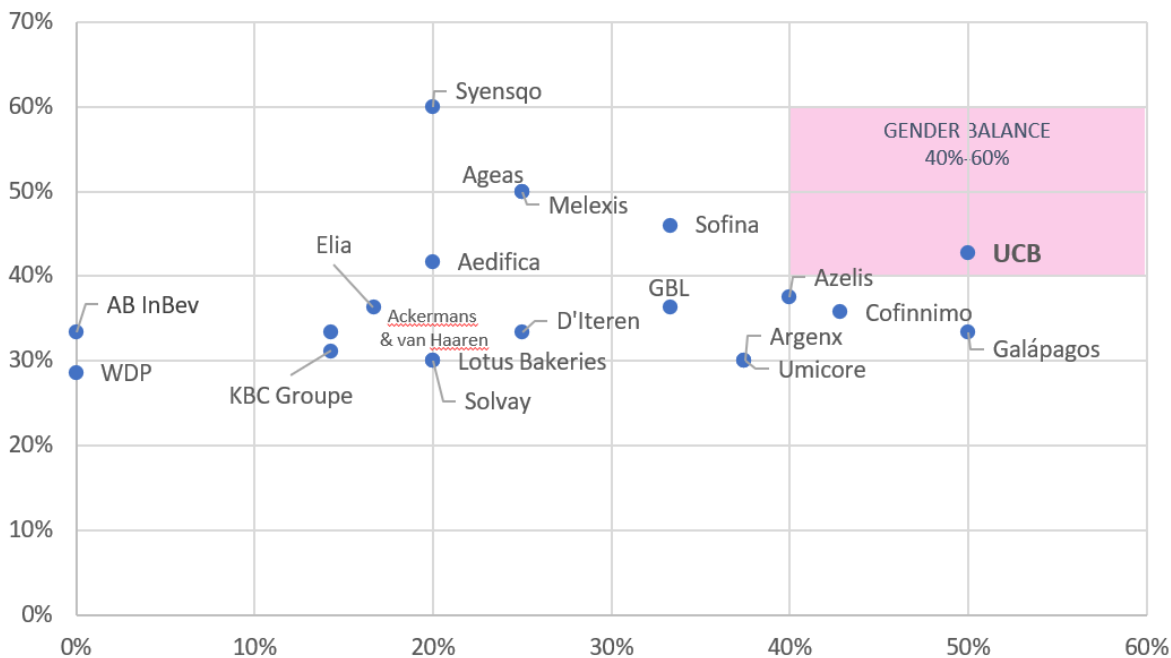
Helaas volstaan noch het feit dat vrouwen vandaag gemiddeld hoger gekwalificeerd zijn, noch de talrijke bewijzen van de positieve impact van genderdiversiteit op de prestaties van ondernemingen om iedereen te overtuigen.

Het risico op reputatieschade blijft dus een belangrijke hefboom.

Daarom publiceert JUMP zijn tweede ranglijst van BEL 20-bedrijven op basis van de plaats van vrouwen aan de top.

Deze ranglijst kan ook dienen als kompas voor vrouwen die hun carrière willen richten op bedrijven waar de toegang tot de top echt open is.

ONLY UCB IS IN THE GENDER BALANCE ZONE FOR BOTH ITS EXCOM AND BOARD



2025: VROUWEN AAN DE TOP – GEMIDDELDE VAN RADEN VAN BESTUUR EN UITVOERENDE COMITÉS (gegevens op 31 december 2024)

Companies	Ranking Women at the top	Average share of women at the top
UCB	 1	46,5%
Galápagos	 2	41,7%
Syensqo	 3	40%
Sofina	4	39,8%
Cofinimmo	5	39,3%
Azelis Group	6	38,8%
Ageas Holding	7	37,5%
Melexis		37,5%
GBL	8	34,8%
Argenx	9	33,8%
Umicore		33,8%
Aedifica	10	30,9%
D'leteren	11	29,2%
Elia	12	26,5%
Lotus Bakeries	13	25%
Solvay		25%
Ackermans & van Haaren	14	23,8%
KBC Group	15	22,8%
AB InBev	16	16,7%
WDP	17	14,3%



NB: Met het vertrek van CEO Ilham Kadri zou Syensqo terugvallen naar de tiende plaats en de derde plaats op het podium afstaan aan **Sofina**, met een ComEx van 33% en een raad van bestuur van 46%.

Het voorstel tot omzetting van de richtlijn "Women on Boards" zal België niet in staat stellen om tot de meest geavanceerde landen van Europa te blijven behoren.

In 2011 was België een van de eerste landen ter wereld die een quotum van 33% instelde voor het ondervertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen. Maar vijftien jaar later is nog geen enkel bedrijf ooit bestraft voor het niet naleven van de wet.

Sinds december 2024 had België zijn wetgeving moeten aanpassen aan de Europese richtlijn "Women on Boards". De Arizona regering loopt echter al meer dan een jaar achterstand op vanwege meningsverschillen tussen de coalitiepartijen. Sommigen verzetten zich tegen elke positieve maatregel ter bevordering van gelijke kansen.

Het voorstel dat momenteel op tafel ligt, beperkt zich dan ook tot het strikte minimum.

Op basis van onder meer de rapporten van JUMP en het [IGVM](#) heeft het parlement in mei 2024 een [resolutie](#) aangenomen waarin wordt aanbevolen om het aandeel van het minst vertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen te verhogen van 33% naar 40% en de verplichting in te voeren om ten minste een derde van de uitvoerende leden uit vrouwen (of mannen) te laten bestaan.

In het nieuwe voorstel, dat nog in overleg is met de betrokken economische actoren, blijft de regering bij de drempel van 33% voor de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen en breidt zij dit minimum alleen uit tot de uitvoerende macht van bepaalde overheidsbedrijven en tot de leden van elke kamer van de Rekenkamer.

Als dit voorstel in zijn huidige vorm wordt aangenomen, zou dat een stap achteruit betekenen ten opzichte van verschillende Europese landen die van de omzetting van de richtlijn hebben geprofiteerd om hun eisen inzake de vertegenwoordiging van vrouwen aan de top van bedrijven aan te scherpen, te beginnen met Frankrijk, dat vandaag de dag koploper is op dit gebied.

Gelukkig kon België zich niet onttrekken aan bepaalde verplichtingen van de richtlijn:

- een toezichthoudend orgaan aanstellen (IGVM);
- de verplichting om elk jaar de lijst van leden van de raad van bestuur en andere mogelijk betrokken bestuursorganen aan het IGVM mee te delen;
- het benoemingsproces transparant maken om te controleren of er geen discriminatie heeft plaatsgevonden door het behoud van het onderscheit dat op dit machtsniveau zo sterk aanwezig is;
- duidelijk aangeven welke sancties kunnen worden opgelegd ... maar deze waren al opgenomen in de wet van 2011 en zijn toch nooit toegepast.

In het voorstel dat momenteel ter consultatie voorligt bij de betrokken economische actoren, zou de regering deze eis beperken tot de directies van bepaalde overheidsbedrijven en de leden van de kamers van de Rekenkamer.

Zal België de Verenigde Staten volgen in de achteruitgang van de positie van vrouwen in het bestuur?

Er bestaat geen natuurlijke neiging naar gelijkheid. De achteruitgang van de diversiteit in de raden van bestuur van de BEL 20 illustreert dat de meeste bedrijven neigen naar het wettelijke minimum, of zelfs minder.

Zonder maatregelen, zonder doelstellingen en zonder dwang blijven vrouwen in de minderheid in besluitvormingsfuncties. Dat is het comfort en de macht van de norm. En de norm is altijd mannelijk als het gaat om het uitoefenen van gezag.

De vergelijking met Frankrijk is verhelderend.

Dankzij een van de meest ambitieuze wetgevingen ter wereld heeft Frankrijk vandaag 46% vrouwen in de raden van bestuur van de CAC 40 en 29% in de uitvoerende comités.

Maar zelfs daar blijft het glazen plafond bestaan: slechts twee vrouwen zijn voorzitter van een raad van bestuur en vier leiden een bedrijf. Er is geen enkele vrouw die CEO is, dat wil zeggen dat geen enkele vrouw de functies van voorzitter en algemeen directeur combineert, tegenover veertien mannen op veertig.

Met andere woorden: enkele vrouwen bereiken de top, maar vaak onder toezicht van een man.

Recente signalen uit de Verenigde Staten tonen ook aan hoe kwetsbaar de vooruitgang op het gebied van de vertegenwoordiging van vrouwen aan de top van bedrijven nog steeds is. Volgens verschillende analyses² hebben de verandering in het politieke klimaat en de nieuwe beleidslijnen van de regering, die initiatieven op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie verbieden, bijgedragen aan een lichte daling van het aantal vrouwen in leidinggevende functies. Na een aantal jaren van langzame maar gestage vooruitgang is het aandeel van vrouwen in de raden van bestuur van S&P 500-bedrijven in 2025 met meer dan een procentpunt gedaald tot 33,6% en dat voor de kaderleden tot 27,7%. Sterker nog, het aandeel van vrouwen onder de nieuwe benoemingen in de raden van bestuur van S&P 500-bedrijven is gedaald van 41% in 2024 tot 37% in de eerste vijf maanden van 2025, het laagste niveau in zes jaar. Deze ontwikkelingen illustreren hoe snel de vooruitgang naar een evenwichtiger bestuur kan vertragen of zelfs achteruitgaan wanneer het overheidsbeleid en de sociaal-politieke context minder gunstig worden voor gelijkheid. Veel Belgische bedrijven, ongeacht of zij actief zijn op de Amerikaanse markt of niet, hebben hun doelstellingen rond gendergelijkheid opgegeven en de indicatoren die de opvolging ervan mogelijk maakten afgeschaft. Toch boekt gelijkheid nooit vanzelf vooruitgang: zonder duidelijke wil gaan de verworvenheden achteruit.



Proportion of newly appointed US women board members declines

Gelijkheid in economische besluitvorming is niet alleen een kwestie van sociale rechtvaardigheid, maar ook van goed bestuur en economische prestaties.

Talrijke studies tonen aan dat een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvorming de operationele winstgevendheid, de beursprestaties, de maatschappelijke en ecologische verantwoordelijkheid verbetert en een lager financieel risico voor investeerders inhoudt.

² <https://www.ft.com/content/c234079a-f5cb-455e-a3dd-bc44de7235ee>

"IK HOUD NIET VAN QUOTA. MAAR IK HOUD WEL VAN WAT ZE DOEN." Christine Lagarde

WAT U MOET WETEN OVER DE PLAATS VAN VROUWEN AAN DE TOP

- Vrouwen worden voor 37% vertegenwoordigd in de raden van bestuur van de BEL 20 tegenover 26% in de ComEx (of minder dan 21% voor alle beursgenoteerde bedrijven). Er is dus geen sprake van een doorwerking van de quota in de raden van bestuur naar de uitvoerende macht, die aan geen enkele verplichting onderworpen is.
- 6 op de 20 bedrijven zitten onder het quotum van 33% in de raden van bestuur, maar overtreden niet noodzakelijkerwijs de wet, en 6 andere bedrijven hebben een evenwichtige verhouding bereikt (minimaal 40% vrouwen).
- De helft van de BEL 20 past de quotawet tot een minimum toe.
- Alleen UCB bereikt gendergelijkheid (minimaal 40% van elk geslacht) binnen zijn twee bestuursorganen: de raad van bestuur en het uitvoerend comité.
- 4 op de 20 bedrijven hebben gendergelijkheid bereikt in hun ComEx, maar meer dan de helft heeft geen enkele of slechts één vrouw!
- Er zijn nog steeds 2 bedrijven in de BEL 20 die geen enkele vrouw in hun ComEx hebben en dat zijn dezelfde als in 2023: AB Inbev en WDP
- In 2026, net als in 2023, heeft slechts één bedrijf een vrouw als voorzitter van de raad van bestuur (Melexis) en slechts één vrouw als CEO (Azelis ter vervanging van Solvay/Syensqo).

WAT U MOET WETEN OVER DE POSITIE VAN VROUWEN OP DE ARBEIDSMARKT

- 50% van de vrouwen die professioneel actief zijn, heeft een diploma van het hoger onderwijs, tegenover 40% van de mannen.
Voor de 25-34-jarigen is dat 57% tegenover 44%! (13 punten verschil)
- Het percentage van vrouwen die actief aan het werk zijn, bedraagt 68% en die van mannen 76%.
- Vrouwen verdienen gemiddeld 19,5% minder per jaar dan mannen.
- 40,5% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds, tegenover 12,8% van de mannen.
- Van de ouders die ouderschapsverlof opnemen, is 62% vrouw.
- Moeders hebben 3,2% minder kans om een baan te vinden dan vrouwen zonder kinderen. Vaders hebben echter 5,3% meer kans op een baan dan mannen zonder kinderen.
- Vrouwen verliezen tot 32% van hun werkinkomen na de geboorte van hun eerste kind – een verlies dat vaak jarenlang voelbaar blijft.
- 87% van de vrouwen heeft te maken gehad met seksisme op het werk. 85% van de mannen zijn hiervan getuige geweest.
- 33% van de vrouwen werd seksueel geïntimideerd en 12% werd seksueel misbruikt op het werk.

Over het onderzoek

De gebruikte methodologie, de criteria en alle resultaten zijn beschikbaar in het Engels <https://jump.eu.com/bel20-representation-women-top/>

Over JUMP, Solutions for Equity at Work <http://jump.eu.com/>

JUMP is een Europese sociale onderneming die streeft naar een rechtvaardigere en inclusievere samenleving door bedrijven en instellingen te begeleiden bij het bereiken van professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen en een eerlijke vertegenwoordiging van diversiteit.

JUMP stelt gelijkheid tussen vrouwen en mannen centraal in haar activiteiten, omdat we van mening zijn dat deze gelijkheid, die meer dan 50% van de bevolking betreft, de krachtigste hefboom is om de basis te leggen voor inclusie en alle andere vormen van ongelijkheid te bestrijden.