

Persbericht

Contact: Isabel Box
Title: Marketing & Communications Manager
Tel: +32 (0)2 302 25 51
Mobile: +32 (0)485 31 79 63
Email: ibox@deloitte.com

België staat wereldwijd op de 4e plaats wat betreft vrouwen in de raad van bestuur, met 38% van de bestuurszetels ingevuld door vrouwen.

Gendergelijkheid in de bestuurskamer op globaal niveau blijft waarschijnlijk buiten handbereik tot 2038, zonder snellere actie en grotere focus.

Zaventem, België – 20 Juni 2024

Het is al langer duidelijk: diversiteit komt bedrijven alleen maar ten goede en bedrijven met een meer divers bestuur doen het doorgaans financieel beter. Meer nog: organisaties met een grotere genderdiversiteit, van directieleden en bestuurders tot managers en werknemers, presteren door de band genomen beter dan hun minder diverse concurrenten.

De hamvraag is dus waarom organisaties en investeerders zich niet méér inspannen voor een meer divers bestuur, gezien de voordelen ervan? Vrouwen wereldwijd zijn namelijk nog steeds ondervertegenwoordigd in de bestuurskamer van bedrijven.

De achtste editie van het rapport over vrouwen in de bestuurskamer van het Deloitte Global Boardroom Program toont aan dat er op het vlak van gendergelijkheid al enige vooruitgang is geboekt, maar dat het tempo opgedreven moet worden.

Hoofdpunten:

- *Minder dan een vierde (23,3%) van alle bestuurszetels wereldwijd is in handen van vrouwen. Sinds 2022 is dat cijfer met 3,6 procentpunten gestegen en is het verwachte tijdstip waarop we gendergelijkheid zouden moeten bereiken met zeven jaar gedaald. Als we vóór 2038 gendergelijkheid in de bestuurskamer wereldwijd willen bereiken, is echter meer momentum nodig.*
- ***In de wereldwijde ranglijst van vrouwen in bestuursfuncties staat België op de vierde plaats, met 38% van de bestuurszetels in handen van vrouwen. Daarmee laten we enkel Italië (40,4), Noorwegen (43,5) en Frankrijk (44) voorgaan.***
- *Alle landen in de top vier hanteren quota voor vrouwen in bestuursfuncties. In België is dat 33%, wat lager ligt dan in de drie landen die beter scoren.*
- *In slechts 8,4% van de raden van bestuur wereldwijd is de voorzitter een vrouw en 6% van de CEO's zijn vrouwen. **België staat in de top vijf als het gaat om het aantal vrouwen in de raad van bestuur, maar niet als het gaat om voorzitters van de raad van bestuur en CEO-functies.***
- *Aan het huidige tempo zullen we geen wereldwijde gendergelijkheid voor voorzitters- en CEO-functies bereiken vóór 2073 en 2111. Dat is dus respectievelijk nog zo'n 50 en 90 jaar wachten.*

„De laatste twee jaar hebben Belgische beursgenoteerde bedrijven het speelveld voor vrouwelijke bestuurders verder geëffend. Sommige hebben nu al de doelstellingen voor 2026 uit de nieuwe EU-richtlijn omtrent vrouwen in raden van bestuur bereikt.

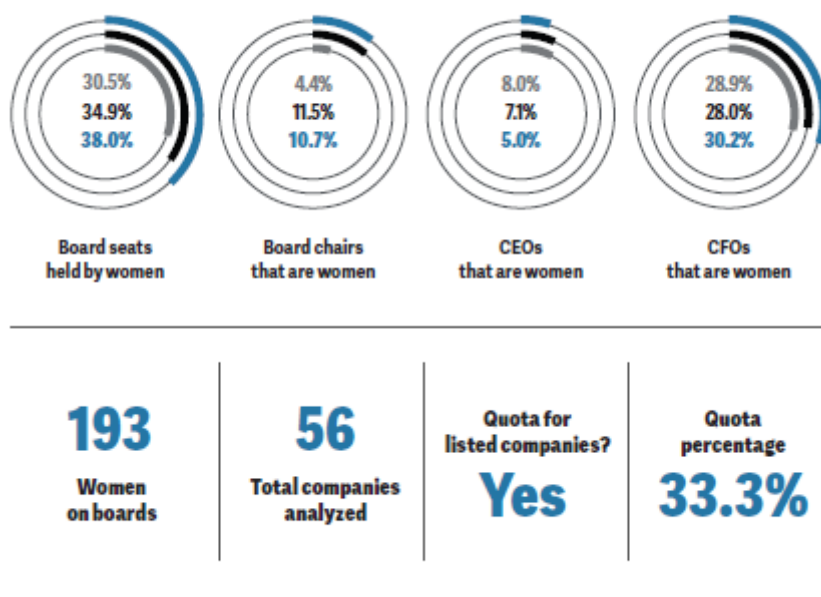
Gendergelijkheid vooropstellen in bestuurs- en andere leidinggevende functies is juist én slim. Juist, omdat het gaat om eerlijkheid en respect, en slim omdat diversiteit voor een grotere collectieve intelligentie en uiteindelijk voor betere zakelijke beslissingen zorgt.”

Nikolaas Tahon? Voorzitter, Deloitte België

De onafatende inspanningen van uiteenlopende belanghebbenden hebben al een reeks positieve resultaten opgeleverd voor **gendergelijkheid in de Belgische raden van bestuur**. Sinds 2022 is het aantal vrouwen in Belgische raden van bestuur met 7,5% gestegen.

Women on boards and in the C-suite in Belgium

● 2023 ● 2021 ● 2018



We moeten het tempo opdrijven als we sneller naar gendergelijkheid willen evolueren

Ondanks de wereldwijde initiatieven om meer vrouwen aan het roer te krijgen in raden van bestuur, evolueert de situatie niet snel genoeg. Aan dit tempo is de kans klein dat we voor 2038 - en mogelijk zelfs later - gendergelijkheid bereiken in de raden van bestuur. Bovendien ligt er geen duidelijk plan op tafel voor gendergelijkheid in de rol van voorzitter van de raad van bestuur.

Als we effectief gendergelijkheid willen bereiken, zullen uiteenlopende belanghebbenden meer actie moeten ondernemen zodat de raden van bestuur een betere afspiegeling van de samenleving zijn. En ook de raden van bestuur zelf zullen zich moeten blijven inspannen en de juiste vragen stellen.

„Het is duidelijk dat bedrijven wel varen bij genderdiversiteit: bedrijven met meer diversiteit in de raad van bestuur doen het doorgaans financieel beter. En toch is er meer doortastendheid nodig om verdere vooruitgang te boeken. Daarom is het cruciaal om organisaties en belangrijke belanghebbenden samen te brengen om aan een rechtvaardiger toekomst te werken voor alle vrouwen in leidersposities.”

Bianca Chang, Partner, Lead van het Belgium Boardroom Program

Accordions:

[Overheidsmaatregelen hebben een impact en investeerders zetten aan tot actie

Overheidsmaatregelen hebben al meer gelijkheid gecreëerd op bestuursniveau. Vijf van de zes landen met het hoogste aantal vrouwen in de raden van bestuur uit het onderzoek hebben bindende quota opgenomen in hun wetgeving, variërend van zo'n 33% (België en Nederland) tot 40% (Frankrijk, Noorwegen en Italië). Quota zijn echter niet de enige manier om vooruitgang te boeken. Ook aanhoudende initiatieven van de overheid, zoals vooropgestelde targets en bekendmakingen, zorgen ervoor dat er schot in de zaak komt. In het Verenigd Koninkrijk en Australië hebben vrouwen vandaag meer dan een derde van de bestuurszetels in handen. En hoewel er geen magisch aantal bestuurszetels is dat een individu zou moeten bekleden, tonen de geografisch data aan dat meer genderdiversiteit in de raden van bestuur niet heeft geleid tot de gevreesde 'overboarding'.

Alleen volstaan overheidsmaatregelen op zich niet om gendergelijkheid te bereiken. Belanghebbenden, zoals investeerders, moeten waakzaam blijven en hun verwachtingen rond genderdiversiteit kenbaar maken, ondanks de vele andere zaken die om hun aandacht wedijveren.]

[In sommige landen is er gendergelijkheid in de comités van de raad van bestuur

In alle regio's, en vooral in Europa, zijn er vandaag meer vrouwelijke voorzitters van bestuurscomités. In Frankrijk en Italië bekleden steeds meer vrouwen een meerderheid van de zetels of voorzittersfuncties in de comités en meer dan 40% van de voorzitters van remuneratiecomités in Europa zijn vrouwen. In België is 51% van de voorzitters van audit- en riskcomités een vrouw.

Toch zijn er grote geografische verschillen. Zo zijn de meeste voorzitters van remuneratiecomités in het Verenigd Koninkrijk (59%), Italië (57%), Frankrijk (55%) en Ierland (51%) een vrouw, terwijl dat cijfer in de VS slechts 27% bedraagt.

Hoewel het bemoedigend is om vrouwen in dat soort leidinggevende posities te zien, zouden we nog meer vooruitgang kunnen boeken door vrouwen via dergelijke voorzittersfuncties van comités te helpen opklimmen naar de functie van voorzitter van de raad van bestuur].

[In de functies van voorzitter en CEO lijkt het glazen plafond niet te doorbreken

Quota en doelstellingen helpen dan wel om raden van bestuur te diversifiëren, maar dat geldt niet voor de functies van voorzitter en CEO. Wereldwijd is het percentage vrouwen dat voorzitter is van een raad van bestuur bijna drie keer zo laag als het percentage vrouwen dat lid is van een raad van bestuur: slechts 8,4% van de raden van bestuur wereldwijd heeft een vrouw als voorzitter.

In de hoogste leidinggevende functies daalt het aantal vrouwen zelfs nog verder: amper 6% van de CEO's wereldwijd is een vrouw, een stijging van slechts 1% ten opzichte van onze vorige editie. Aan het huidige tempo zullen we geen wereldwijde gendergelijkheid onder CEO's bereiken vóór 2111. Dat is nog bijna 90 jaar wachten.

Wetende dat veel bedrijven de voorkeur geven aan bestuursleden die al ervaring hebben als CEO, schetsen bovengenoemde cijfers geen rooskleurig beeld voor de toekomst. Bedrijven zouden hun vereisten voor het kwalificatieprofiel moeten uitbreiden om hun raden van bestuur verder te diversifiëren en kritieke tekorten aan bepaalde skills in te vullen].

Waar scoort de sector van de financiële dienstverlening goed?

In 30 van de landen die werden onderzocht was de financiële dienstverlening de eerste of tweede meest genderdiverse sector in die markt. Dat is bijna het dubbele van de volgende sector in de ranglijst. Waarom loopt de sector van de financiële dienstverlening (FSI) in zoveel van die markten voorop? Deloitte US nam de sector onder de loep en vond enkele aanwijzingen. De afgelopen tien jaar zijn [meer vrouwen dan mannen toegetreden tot de zogenaamde 'C-suite' van financiële instellingen](#). In dezelfde periode is ook de genderdiversiteit in de bestuurskamers van financiële instellingen toegenomen. Mogelijk gaat het dus om een opwaartse spiraal in de hele sector. Organisaties in de financiële dienstverlening - en daarbuiten - zouden hun inspanningen moeten opdrijven om in de toekomst de deuren te openen voor meer vrouwen in leidersposities. Zo kunnen we de geboekte vooruitgang niet enkel vasthouden, maar ook verder verbeteren.

Tot slot

Vandaag de dag hebben raden van bestuur heel wat aan hun hoofd en bovendien moeten ze steeds meer uitdagingen en nieuwe thema's zien bij te benen. Terwijl organisaties naar meer rechtvaardigheid en evenwicht streven in de bestuurskamers en C-suites om een echte diversiteit aan ideeën mogelijk te maken, moeten bestuurders blijven focussen op gendergelijkheid om vooruitgang te boeken. Het is belangrijk dat bedrijfsleiders uit alle markten goed samenwerken op dit vlak; dat ze hun successen én uitdagingen delen, de moed hebben om moeilijke vragen te stellen en hun steentje bijdragen om sneller gendergelijkheid te bereiken in de bestuurskamers en C-suites wereldwijd.

Volledig rapport kan geraadpleegd worden via [de webpagina](#)

Over het [Belgium Boardroom Program van Deloitte](#).

Deloitte in België

Deloitte heeft meer dan 5 900 medewerkers en 11 kantoren in België en is daarmee de grootste organisatie van het land op het gebied van audits, accounting, juridisch en fiscaal advies, consultancy, financieel advies en risicoadvies.

Met zijn diensten helpt de organisatie zowel de grootste nationale en internationale bedrijven als kmo's, overheden en non-profitorganisaties vooruit. Deloitte Belgium is een onafhankelijke en autonome organisatie die aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited. In het boekjaar 2023 behaalde de organisatie een omzet van € 786 miljoen.

Deloitte Belgium BV is de Belgische dochteronderneming van Deloitte NSE LLP, een bedrijf dat aangesloten is bij Deloitte Touche Tohmatsu Limited en dat bij de professionele diensten en adviezen die het verstrekt steevast op de hoogste kwaliteit mikt. De diensten zijn gebaseerd op een wereldwijde strategie die meer dan 150 landen bestrijkt. Daarvoor kunnen ze rekenen op de expertise van meer dan 450 000 professionals op alle continenten. Voor het boekjaar 2023 bedroeg de omzet meer dan \$ 64,9 miljard.

Deloitte verwijst naar een Deloitte member firm, een of meer verbonden vennootschappen, of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, een Britse 'private limited liability company' ('DTTL'). DTTL en alle aangesloten ondernemingen zijn juridisch afzonderlijke en onafhankelijke entiteiten. DTTL (ook wel 'Deloitte Global') levert geen diensten aan klanten. Surf naar <http://www.deloitte.com/about> voor een uitgebreidere beschrijving van de juridische structuur van DTTL en de aangesloten ondernemingen.