

Le rôle des femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées¹ en Belgique reste-t-il lié au statut d'administrateur d'indépendant ?

Etude de GUBERNA, l'Institut des Administrateurs, avec quotes d'Isabella Lenarduzzi, JUMP.

Bruxelles, 06 mars 2020 - Conformément à ce qui est actuellement l'article 7:86 du nouveau Code des Sociétés et des Associations, dans les sociétés cotées et les entités d'intérêt public, au moins un tiers des membres du conseil d'administration doivent être de sexe différent de celui des autres membres, le nombre minimum exigé étant arrondi au nombre entier le plus proche.

Au 31 décembre 2018, 91% des entreprises cotées respectent cette disposition instaurée par la loi du 28 juillet 2011.

Depuis l'instauration des quotas, le nombre de femmes dans les conseils d'administration des entreprises belges cotées ne cessent d'augmenter : au 31 décembre 2018, elles sont au nombre de 223 sur un total de 722 administrateurs.

Ainsi, d'une proportion égale à 18,69% en 2014, la présence des femmes s'est accrue pour atteindre 30,88% pendant l'exercice 2018.

Grand défenseur de la diversité sous toutes ses formes dans les conseils d'administration, GUBERNA applaudit cette évolution positive en termes d'égalité femmes-hommes qui ressort clairement des chiffres publiés.

Ainsi, les sociétés cotées belges respectent les principes du Code de gouvernance 2020 qui veut que le conseil soit un organe équilibré et efficace et qui recommande que sa composition soit fixée de façon à rassembler suffisamment de compétences dans les domaines d'activité de la société ainsi qu'une variété suffisante d'expériences, d'âges et de genres.

¹ Par sociétés cotées ne concerne ici que les entreprises du Bel 20, Bel Mid & Bel Small.

COMMUNIQUE DE PRESSE

« Personne n'aime les quotas. Surtout pas les personnes qui sont censées en profiter. Mais l'expérience de nombreux pays ont prouvé qu'il n'y a pas de progrès tangible dans la mixité des CA sans objectif, sans date limite pour y arriver et sans pénalité associée au non-respect de cette obligation. Les Pays-Bas viennent d'ailleurs de décider de passer d'une recommandation « comply or explain » à un véritable quota pour permettre de continuer la progression du nombre de femmes dans les Conseils.

Les quotas sont un médicament pour une société malade qui ne parvient pas à sortir de « l'entre-soi » même si les femmes sont la moitié de l'humanité et près de 60% des diplômés universitaires. Remarquons que toutes les entreprises concernées ne respectent pas le quota de 33% de femmes et que jusqu'à présent il n'y a eu aucune pénalité infligée comme prévu par la loi ! Si le contrôle et les sanctions ne sont pas rapidement mis en place par l'Etat, le nombre de femmes risque de diminuer. Les pays qui ont des objectifs plus élevés que les nôtres et qui imposent la loi, ont des résultats bien meilleurs que les nôtres. Comme la Norvège, la Suède ou la France, qui dépassent les 40%. Rappelons que l'objectif de la Commission Européenne était d'atteindre 40% de femmes cette année.»

Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP qui œuvre pour l'égalité au travail.

Mais cette diversité, se présente-t-elle sous tous les angles de la composition des conseils ?

N'est-il pas nécessaire aussi pour permettre réellement la plus-value des approches et des expériences liées à la diversité, de retrouver les femmes dans les mêmes proportions dans l'ensemble des rôles qui se dessinent au sein d'un conseil ?

Les chiffres montrent-ils le même constat en ce qui concerne les administrateurs indépendants comparés aux administrateurs "non indépendants" ? Et comment se présente la proportion d'administrateurs exécutifs par rapport à l'ensemble des administrateurs ? Que nous apprennent les chiffres relatifs aux comités ? Qui préside les conseils ?

Une recherche plus approfondie révèle que des 223 administratrices présentes dans nos conseils, 158, soit presque une majorité qualifiée, sont des administratrices dites « indépendantes ».

Au terme de la loi, un administrateur d'une société cotée est considéré comme indépendant s'il n'entretient pas avec la société ou un actionnaire important de celle-ci de relation qui soit de nature à mettre son indépendance en péril.

COMMUNIQUE DE PRESSE

Le Code Belge de Gouvernance 2020 précise que pour être considéré comme indépendant, l'on ne peut pas faire partie ou avoir fait partie du management exécutif, avoir ou avoir eu une relation d'affaires significative avec la société même de façon interposée, ni détenir une part importante dans le capital.

En l'occurrence, il s'agit donc 158 administratrices sur 223 qui sont des "outsiders" à la société et qui ont été présentées afin de répondre aux exigences légales et aux Codes de gouvernance d'avoir un nombre d'administrateurs indépendants afin de garantir des "checks & balances" au sein des conseils².

Bien évidemment, cette situation s'explique au moins partiellement par le souci légitime des entreprises cotées de ne pas élargir leurs conseils : la taille du conseil doit être suffisamment restreinte pour permettre une prise de décision efficace.

Mais serait-elle également inspirée d'autres considérations ?

Nous constatons en effet parallèlement que si les femmes représentent 30,88% du total des administrateurs, elles représentent une proportion bien plus importante, soit 37,3%, du nombre d'administrateurs « non Belges ». Ainsi, 72 sur un total de 223 administratrices n'ont pas la nationalité belge.

Force est donc de constater que nos entreprises cotées préfèrent en tout cas à l'heure actuelle de l'application de la loi, des femmes non liées à l'entreprise et dans beaucoup de cas, apportant des expériences internationales.

Quand on analyse les profils des administratrices dans tous les pays européens, on retrouve la même constante ... en plus d'être des femmes compétentes et expérimentées, on leur demande d'apporter d'autres dimensions qui manquent au sein du groupe : une expérience internationale, une autre nationalité, une expertise technique qui correspond à un nouveau marché, ... bref, on est plutôt dans le profil du « mouton à 5 pattes » plutôt que dans le cliché de « potiche » qui colle encore trop souvent aux personnes qui sont censées bénéficier d'un quota. Les femmes portent plus que les hommes, tous les aspects de la diversité et pas seulement celui de l'équilibre entre les genres. » Isabella Lenarduzzi

² La loi impose d'avoir une majorité d'administrateurs indépendants composant le comité de rémunération et d'avoir au moins un membre indépendant au sein du comité d'audit et le Code de gouvernance 2020 recommence un nombre approprié avec au moins trois administrateurs indépendants dans la composition globale du conseil.

COMMUNIQUE DE PRESSE

Ces constatations se retrouvent également au niveau des comités.

En ce qui concerne les comités, plusieurs choses sont à noter. Premièrement, le comité d'audit qui doit légalement contenir au moins un administrateur indépendant. Il est composé par 32% de femmes (soit 82 sur 256 membres).

Il en va de même du comité de rémunération qui doit légalement être constitué d'une majorité d'administrateurs indépendants et qui se compose de 35% de femmes (soit 87 sur 248 membres).

Enfin, pour le comité de nomination, 27% de ces membres sont des femmes (soit 17 femmes sur un total de 63 membres).

« Globalement, les femmes n'occupent pas une place stratégique dans les CA. Le nombre proportionnellement plus élevé d'administratrices indépendantes reflète la toute petite place des femmes dans les comités de direction (16%) et l'abysse de l'inégalité dans l'accès au capital (quand les entreprises ne sont pas détenues par des familles mais par des investisseurs). La répartition du pouvoir au sein des CA se fait au détriment des femmes où elles sont quasi inexistantes en tant que présidentes et proportionnellement moins représentées dans les comités stratégiques.

Le « vrai » pouvoir est toujours aux mains des hommes. Les femmes apportent leurs compétences et donnent une image de modernité, mais on partage le moins possible le pouvoir avec elles. » Isabella Lenarduzzi

Où sont alors les femmes administrateurs liées à l'actionnaire et où sont les "exécutives" ?

L'étude de GUBERNA relève que sur les 65 administratrices qui ne sont pas "indépendantes", il y a seulement 12 administratrices « exécutives », un nombre très bas comparé au nombre total des exécutifs qui s'élèvent à 114.

Les autres 53 administratrices "non indépendantes" n'étant pas exécutives, elles présentent probablement un lien différent avec la société ou avec ses actionnaires de référence.

Sur la totalité des 275 administrateurs "non indépendants et non exécutifs", il s'agit de 53 femmes ou 19%.

COMMUNIQUE DE PRESSE

« La féminisation des Conseils s'est accrue dans la quasi-totalité des pays de l'UE sous l'impulsion de l'instauration des quotas, de la révision des codes de gouvernance et de la force des débats publics et des médias. Le rôle de GUBERNA de vigilance et de pression sur ses membres pour intégrer un plus grand équilibre femmes/hommes dans les CA est essentiel pour ne pas reculer. L'égalité entre les femmes et les hommes, c'est comme conduire une voiture sur une pente ascendante. Si on n'a pas constamment le pied sur l'accélérateur, on recule ! » Isabella Lenarduzzi

Enfin, il est à noter que la présidence d'un conseil d'administration reste assez largement confiée à des hommes. En effet, sur 77 entreprises, seulement 4 femmes sont présidentes d'un conseil d'administration.

Si pour les comités d'audit, comités techniques, 31% sont présidés par une femme (soit 22 présidentes pour 71 entreprises), les pourcentages sont sensiblement moins élevés pour les autres comités : seulement 17% des comités de rémunération sont présidés par une femme (12 présidentes sur 71 entreprises) et une seule femme (sur 12 entreprises, soit 8%) préside un comité de nomination.

On peut prendre un chemin de diverses façons puisque tous les chemins mènent à Rome mais GUBERNA continue à plaider pour plus de femmes au sein des conseils d'administration, dans tous les rôles.

Puisque le genre n'est qu'une pièce du puzzle complexe qui fait un conseil d'administration efficace et qu'il s'agit de la poursuite d'un ensemble harmonieux et complémentaire, il faut poursuivre la recherche d'une diversité suffisante à tous les niveaux de l'entreprise.

A cette fin, GUBERNA plaide pour la mise en place d'une politique de diversité proactive à tous les niveaux, un processus de recrutement adapté et l'ouverture des possibilités d'avancée interne.

Sandra Gobert
Executive Director

COMMUNIQUE DE PRESSE

Qui est GUBERNA ?

GUBERNA, l'Institut belge des Administrateurs (asbl), promeut une gouvernance de qualité dans tous types d'organisations. GUBERNA a été fondé en 1995 et est devenu le centre de référence en Belgique pour toutes les questions liées à la gouvernance. GUBERNA représente un réseau de plus de 2.500 membres (administrateurs, CEOs et top-managers).

GUBERNA est une organisation indépendante et une plateforme d'échange de connaissances et d'expériences en matière de gouvernance. GUBERNA acquiert ses connaissances par le biais de recherches appliquées ainsi qu'à travers de coopérations académiques, traduisant ces connaissances par le biais de formations, de séminaires et par des échanges d'expériences. GUBERNA offre à ses membres des services tels que l'accompagnement des conseils d'administration dans leurs réflexions et évaluations.

Visitez www.guberna.be pour plus d'informations.

CONTACT : Lieve Hertegonne - Communication Manager
lieve.hertegonne@guberna.be
Tel : +32 9 210 98 69
Mob : +32 468 30 17 50