

‘Diversiteit moet meer holisties beskou word’

jana marais

Suid-Afrika se top-direksies raak al hoe meer gediversifiseerd wat ras en geslag betref, maar ’n gebrek aan buitelandse direkteure kan maatskappye se internasionale mededingendheid aan bande lê. Só sê me. Sandra Burmeister, hoof van Landelahni Business Leaders, ’n personeelagentskap wat direksieledende vir maatskappye werf. Landelahni het dié week ’n omvattende navorsingsverslag oor die direksies van die top 100-maatskappye wat op die JSE genoteer is, bekend gemaak.

Hoewel 40% van die top 100-maatskappye op die JSE in die globale markte handel dryf, is slegs 6% van hul direkteure buitelanders. Op die Londense FTSE 100 is dié syfer aansienlik hoër, met 26% buitelandse direkteure en 11% plaaslike direkteure met internasionale ondervinding.

Sommige Suid-Afrikaanse maatskappye begin nou buitelanders aanstel om hulle te help om in nuwe markte, byvoorbeeld MTN in die Midde-Ooste, sake te doen. Burmeister sê Suid-Afrikaanse maatskappye benader dit grotendeels nog reaktief, eerder as wat internasionale aanstellings spruit uit proaktiewe beplanning.

“Die diversiteitsuitdaging gaan nie net oor geslag en ras nie. Dit sluit ’n wye reeks faktore in, soos vaardighede en ondervinding, verskillende benaderings, perspektiewe en leierskapstyle,” sê Burmeister.

“Dit gaan daaroor om genoeg kennis te hê oor die maatskappye se wye reeks kliënte en sakevennote en om in ’n multi-nasionale, globale mark te floreer. Hoewel ras en geslag spesiale betekenis in Suid-Afrika het, moet diversiteit in raadsale op ’n meer holistiese manier beskou word.”

Van die 1 289 direkteure wat by die JSE se top 100-maatskappye in diens is, is 71% wit mans, 18% swart mans, 7% swart vroue en 4% wit vroue.

Van die top 100 het 30 maatskappye nie ’n enkele vrou op die direksie nie en nog 30 het slegs een vroulike direkteur. Elf van die top 100 het nie ’n enkele swart direkteur nie, met 18 maatskappye wat slegs een swart direkteur het.

Die meerderheid van die swart direkteure dien in ’n nie-uitvoerende rol op direksies van maatskappye waarin hulle ’n bemaatigingsaandeel hou.

“Swart bestuurders in Suid-Afrika moet hul vlerke spreid en nie net in direksies dien waar hulle ’n aandeelbelang hou nie. Só kan hulle meer raadsaalvaardighede ontwikkel,” sê Burmeister.

Die implementering van swart bestuursbeheer en gelyke indiensneming word deur die meeste Suid-Afrikaanse maatskappye as hul grootste bemaatigingsprobleme beskou, aldus KPMG se jaarlikse studie oor swart bemaatiging, wat die week bekend gemaak is.

KPMG skryf dit onder meer toe aan die tekort aan swart vaardighede op ’n senior en uitvoerende bestuursvlak. “Min vordering is gemaak met die implementering van gelyke indiensneming en maatskappye moet dit ’n prioriteit maak oor die volgende paar jaar,” lui die verslag.

Burmeister sê maatskappye moet beter begin beplan aan “waar hulle toekomstige leiers vandaan gaan kom”.

“Formele opleidingsprogramme bestaan nie regtig hier nie. Australië gebruik die aanstelling van afwisselende, onafhanklike direkteure byvoorbeeld baie goed,” sê Burmeister. Bykans 98% van die Australiese direksies het afwisselende direkteure.

Dit behels die aanstelling van ’n “skadupersoon” vir ’n onafhanklike direkteur. Dié persoon het slegs stemreg op vergaderings waar sy prinsipaal nie teenwoordig kan wees nie, maar moet al die vergaderings bywoon en bied ’n uitstekende geleentheid om direksievaardighede te ontwikkel.

Sy stel ook voor dat meer senior uitvoerende bestuurders direksieblootstelling kry. “Dit hoef nie in een van die top 100-maatskappye se direksies te wees nie, maar hulle kan in die direksies dien van ongenoteerde maatskappye wat nie direkte mededingers is nie,” sê sy. “Die beste ontwikkelingsinstrument is direksiebetrokkenheid.”

– Me. Sandra Burmeister, hoof van Landelahni Business Leaders.