

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2006-2007

28 FÉVRIER 2007

Proposition de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration d'entreprises publiques économiques et de sociétés qui ont fait publiquement appel à l'épargne

(Déposée par Mme Sabine de Bethune et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

1. Introduction

Le débat sur la diversité de genre au sein des organes directeurs des entreprises publiques économiques et des entreprises cotées en bourse n'est pas nouveau. Il s'inscrit en effet dans le cadre d'une réflexion plus large sur la démocratie et la parité, d'une part, et sur la *corporate governance* et le processus de décision économique, d'autre part.

Des progrès notables ont été enregistrés au niveau du pouvoir politique. En 1994, la loi Smet/Tobback a instauré un quota maximal de deux tiers de candidats du même sexe, tandis qu'un amendement à cette loi a imposé en 2002 la parité sur les listes électorales. Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes a également été inscrit dans la constitution en 2002. En 2006, le parlement belge comptait 36 % de femmes, ce qui place notre pays en 11^e position au classement mondial de l'égalité entre les sexes. Force est de constater que les quotas ont fortement contribué à la féminisation de la politique.

En matière de gouvernance publique, une loi prescrit depuis 1990 que les membres des organes consultatifs fédéraux ne peuvent se composer pour

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2006-2007

28 FEBRUARI 2007

Wetsvoorstel ter bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de raden van bestuur van economische overheidsbedrijven en van vennootschappen die een publiek beroep op het spaarwezen hebben gedaan

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune c.s.)

TOELICHTING

1. Inleiding

Het debat rond genderdiversiteit in de samenstelling van bestuursorganen van economische overheidsbedrijven en beursgenoteerde ondernemingen is niet nieuw. Het kadert immers in een breder denken rond democratie en pariteit, enerzijds, en *corporate governance* en economische besluitvorming, anderzijds.

In de politieke besluitvorming is al een hele weg afgelegd. In 1994 voerde de wet-Smet/Tobback een quotum in van ten hoogste twee derde kandidaten van hetzelfde geslacht. Deze wet werd in 2002 geamendeerd door pariteit op de kieslijsten op te leggen. Ook werd in 2002 het gelijkheidsbeginsel in de Grondwet ingeschreven. Anno 2006 telt het Belgische parlement 36 % vrouwen. Hierdoor staan we op de 11e plaats in de wereldranglijst. De quotumregelingen hebben dus sterk bijgedragen tot de vervrouwelijking van de politiek.

Inzake *public governance* bestaat sinds 1990 een wettelijke verplichting die bepaalt dat binnen de federale adviesorganen hoogstens twee derde van de

plus de deux tiers de personnes du même sexe (1). Une mesure similaire a aussi été prise en Flandre en 1997 (2). Une obligation analogue a été imposée aux organes de gestion flamands par le décret du 18 mai 1999, également appelé *quotadecreet* (3). Un organisme public doit, en effet, rendre des comptes sur ses structures et ses processus à ses actionnaires (c'est-à-dire, les pouvoirs publics) et aux autres parties prenantes, mais aussi à sa base indirecte, à savoir l'électorat. Une représentation démocratique joue évidemment un rôle capital en la matière (4).

Il est cependant tout aussi important que les femmes participent au processus décisionnel dans d'autres domaines comme le social, l'économie, la culture, le secteur privé et le secteur public.

En ce qui concerne le processus de décision économique, un régime de quota a déjà été prévu pour un certain nombre d'entreprises publiques économiques. Pour la SNCB-Holding, il a été prévu qu'un tiers des membres du conseil d'administration doivent être de l'autre sexe (article 162*bis* inséré par la loi du 22 mars 2002). Une mesure similaire a été instaurée pour les conseils d'administration d'Infrabel (arrêté royal du 14 juin 2004) et de la SNCB (arrêté royal du 18 octobre 2004). Le secrétaire d'État aux Entreprises publiques a en outre fixé par arrêté royal du 28 septembre 2006 qu'au moins un tiers du conseil d'administration de la nouvelle Société fédérale d'Investissement et de Participations doit appartenir à l'autre sexe.

Cependant, une réglementation générale à ce sujet fait toujours défaut.

À l'instar des entreprises publiques et des organismes publics qui servent d'exemple dans le domaine de la *corporate governance*, il est recommandé d'élaborer aussi des normes et des règles comparables pour les entreprises ayant fait publiquement appel à l'épargne (dont les entreprises cotées en bourse font aussi partie)

(1) Loi du 3 mai 2003 modifiant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.

(2) Loi du 3 mai 2003 modifiant la loi du 20 juillet 1990 visant à promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes possédant une compétence d'avis.

(3) Décret du 18 mai 1999 portant une représentation mieux équilibrée d'hommes et de femmes au sein des organes de gestion et d'administration des organismes, entreprises, sociétés ou associations relevant du gouvernement flamand. Le ministre flamand de l'Égalité des chances, M. Van Brempt, veut fusionner ce décret et le décret du 15 juillet 1997 portant instauration d'une représentation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs (note de politique sur l'égalité des chances, 2006-2007) pour qu'ils constituent une même ensemble.

(4) Lutgart Van den Berghe, Abigail Levrau, Ineke Claus « *Vrouwen in de raden van bestuur/Beheer van de Vlaamse overheidsinstellingen* », Het Instituut voor Bestuurders, Projet de recherche réalisé pour le compte de la Vlaamse Gemeenschap Gelijke Kansen in Vlaanderen.

leden van hetzelfde geslacht mag zijn (1). In 1997 gebeurde dit ook in Vlaanderen (2). Een gelijkaardige verplichting werd vastgelegd voor de Vlaamse beheersorganen in het decreet van 18 mei 1999, ook het *quotadecreet* genoemd (3). Een publieke instelling moet immers verantwoording afleggen omtrent haar structuren en processen ten opzichte van haar aandeelhouders (onder andere de overheid) en haar overige stakeholders, maar ook ten opzichte van haar indirecte achterban, zijnde het kiezerspubliek. Daarin speelt een democratische vertegenwoordiging uiteraard een belangrijke rol (4).

Het is echter even belangrijk dat vrouwen mee aan tafel zitten in die andere domeinen van besluitvorming: sociaal, economisch, cultureel, in de private en publieke sector.

Wat betreft de economische besluitvorming werd voor een aantal economische overheidsbedrijven reeds een quotumregeling uitgewerkt. Voor de NMBS Holding werd voorzien dat 1/3 van de raad van bestuur genderdivers moet zijn (artikel 162*bis*, ingevoegd bij wet van 22 maart 2002). Bij koninklijk besluit van 14 juni 2004 en koninklijk besluit van 18 oktober 2004 werd dezelfde maatregel ingevoerd ten aanzien van de raad van bestuur van Infrabel en van de NMBS. Via het koninklijk besluit van 28 september 2006 legde de staatssecretaris voor Overheidsbedrijven vast dat minstens een derde van de raad van bestuur van de nieuwe Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij van het andere geslacht moet zijn.

Een algemene regelgeving hierover ontbreekt echter nog steeds.

Zoals overheidsbedrijven als publieke instellingen een voorbeeldrol spelen op vlak van *corporate governance*, zo ook is het aanbevolen vergelijkbare normen en regels uit te werken voor de ondernemingen die een publiek beroep hebben gedaan op het spaarwezen (waarvan de beursgenoteerde onderne-

(1) Wet van 3 mei 2003 tot wijziging van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

(2) Wet van 3 mei 2003 tot wijziging van de wet van 20 juli 1990 ter bevordering van de evenwichtige aanwezigheid van mannen en vrouwen in organen met adviserende bevoegdheid.

(3) Decreet van 18 mei 1999 houdende een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de beheers- en bestuursorganen van instellingen, ondernemingen, vennootschappen of verenigingen van de Vlaamse overheid. Vlaams minister van Gelijke Kansen Van Brempt wil van dit decreet en het decreet van 15 juli 1997 houdende invoering van een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen een geïntegreerd geheel maken (beleidsbrief gelijke kansen, 2006-2007).

(4) Lutgart Van den Berghe, Abigail Levrau, Ineke Claus « *Vrouwen in de raden van bestuur/Beheer van de Vlaamse overheidsinstellingen* », Het Instituut voor Bestuurders, Onderzoeksproject in opdracht van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap Gelijke Kansen in Vlaanderen.

et pour les entreprises dans lesquelles les pouvoirs publics ont une participation. Les « sociétés ayant fait publiquement appel à l'épargne » sont des entreprises dont les actions ou autres titres ont été distribués parmi le public. Il est donc logique de soumettre ces entreprises aux mêmes obligations en matière de diversité de genre, étant donné qu'elles ont également une grande pertinence sociale.

Il convient de signaler que la Banque nationale de Belgique figure également dans la liste des sociétés en commandite par actions qui a été dressée par la CBFA (Commission bancaire, financière et des assurances).

En 2004, une Commission Corporate Governance a été créée à l'initiative du CBFA, d'Euronext Brussels et de la Fédération des entreprises de Belgique afin de mettre au point un code de bonne gouvernance, appelé Code-Lippens, pour toutes les sociétés cotées. Il est regrettable qu'il n'y soit fait mention nulle part de la nécessité de respecter la diversité de genre au niveau de la composition du conseil d'administration. Outre le fait que les femmes ont droit à une représentation égale d'un point de vue démocratique, nombre d'études internationales établissent qu'une représentation égale des hommes et des femmes est bénéfique pour la qualité du processus décisionnel.

Force est toutefois de constater une stagnation navrante du nombre de femmes occupant des fonctions dirigeantes. Bien que les femmes aient en moyenne un niveau d'études supérieur à celui des hommes et qu'elles soient de plus en plus actives sur le marché du travail, elles accèdent encore difficilement au niveau où les décisions sont prises. Trop souvent encore, les femmes ne parviennent pas à briser le « plafond de verre ». Le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des trois cents plus grosses entreprises d'Europe a légèrement augmenté au cours des deux dernières années, passant de 8 à 8,5 %. À ce rythme, il faudra encore plus de 150 ans avant d'atteindre la parité entre les hommes et les femmes au sein des conseils d'administration. Avec 5,8 % des sièges occupés par des femmes dans les conseils d'administration (1), la Belgique est nettement en dessous de la moyenne européenne. Nous ne pouvons donc pas rester plus longtemps sur la touche.

2. Situation en Belgique et dans l'UE

La situation en Belgique en chiffres

(Source : question écrite n° 3-4279 de Sabine de Bethune, février 2006)

(1) D'après l'indice FTSEuropefirst300 (source : European PWN Board Monitor 2006).

mingen ook deel uitmaken) en de ondernemingen waar de overheid in participeert. De zogenaamde « vennootschappen die een publiek beroep hebben gedaan op het spaarwezen » zijn ondernemingen waarvan de aandelen of andere effecten onder het publiek verspreid zijn. Het is dan ook logisch die ondernemingen aan dezelfde genderdiversiteit te onderwerpen. Ze hebben eveneens een grote maatschappelijke relevantie.

Het dient opgemerkt dat in de lijst van CVA's (commanditaire vennootschappen op aandelen) opge maakt door de CBFA (Commissie voor het Bank-, Financier- en Assurantiewezen) ook de Nationale Bank van België is opgenomen.

In 2004 werd op initiatief van de CBFA, Euronext Brussel en het Verbond van Belgische ondernemingen een Commissie Corporate Governance opgericht om voor alle beursgenoteerde vennootschappen één code inzake deugdelijk bestuur uit te werken, de zogenaamde Code-Lippens. Het is betreurenswaardig dat hierin nergens melding wordt gemaakt van de noodzaak van een genderdiverse samenstelling van een raad van bestuur. Niet alleen hebben vrouwen vanuit een democratisch oogpunt recht op gelijke vertegenwoordiging, ook blijkt uit tal van internationale studies dat gelijke vertegenwoordiging de kwaliteit van besluitvorming verbetert.

Toch is er sprake van een teleurstellende stagnatie van het aantal vrouwen in topposities. Hoewel vrouwen gemiddeld een hoger onderwijsniveau halen dan mannen en steeds meer actief zijn op de arbeidsmarkt, hebben ze nog altijd moeilijk toegang tot het niveau waarop de beslissingen worden genomen. Vrouwen slagen er nog veel te weinig in het glazen plafond te doorbreken. Het percentage vrouwen in de raden van bestuur van de grootste driehonderd bedrijven van Europa is de voorbije twee jaar lichtjes gestegen van 8 naar 8,5 %. Aan dit tempo duurt het nog meer dan 150 jaar vooraleer er pariteit is tussen mannen en vrouwen in de raden van bestuur. België scoort met 5,8 % zitjes in de raden van bestuur (1) aanzienlijk slechter dan het Europese gemiddelde en kan dus niet langer aan de zijlijn blijven staan.

2. Situatie in België en EU

Situatie in België : cijfers

(Bron : schriftelijke vraag 3-4279 van Sabine de Bethune, februari 2006)

(1) Volgens FTSEuropefirst300-index (bron : European PWN Board Monitor 2006).

Entreprises publiques économiques

Conformément à la définition figurant à l'article 4 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, les organismes suivants sont classés parmi les entreprises publiques autonomes.

Entreprises publiques économiques			
	Composition du CA		
	Nbre ♀	Nbre ♂	% ♀
Belgacom	5	11	45 %
SNCB-Holding *	4	6	40 %
Infrabel	2	4	33 %
SNCB	3	3	50 %
La Poste	1	9	10 %
Belgocontrol	0	10	0 %

* Pour la SNCB Holding, il a déjà été prévu qu'un tiers des membres du conseil d'administration doivent être de l'autre sexe (article 162bis inséré par la loi du 22 mars 2002). Une mesure identique a été instaurée pour le conseil d'administration d'Infrabel (arrêté royal du 14 juin 2004) et pour celui de la SNCB (arrêté royal du 18 octobre 2004).

Entreprises ayant fait publiquement appel à l'épargne (1)

Il s'agit d'une liste de 388 entreprises, qui inclut également les entreprises cotées en bourse (situation au 1^{er} août 2006). Nous ignorons s'il existe un aperçu statistique du nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration.

Entreprises cotées en bourse

Il s'agit d'une liste de 342 entreprises (2). La proportion moyenne au sein des conseils d'administration des entreprises cotées est de 0,6 administra-

(1) Pour la liste complète, consultez le lien suivant : http://www.cbfa.be/fr/oa/ug/li/html/ug_li.asp. Il s'agit en l'espèce 1) des sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé au sens de l'article 2, 3° de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, et 2) des sociétés dont les titres sont répandus dans le public, à la suite d'une offre publique en souscription, d'une offre publique de vente ou d'une offre publique d'échange ou à la suite d'une admission antérieure aux négociations sur un marché réglementé (www.cbfa.be).

(2) Pour la liste complète, consultez le lien suivant : <http://www.beursduivel.be/koersen.php?page=koersen2&index=BEL20>

Economische overheidsbedrijven

Zoals gedefinieerd in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven zijn volgens artikel 4 volgende organismen ingedeeld als autonome overheidsbedrijven :

Economische overheidsbedrijven			
	Samenstelling RvB		
	Aantal ♀	Aantal ♂	% ♀
Belgacom	5	11	45 %
NMBS Holding *	4	6	40 %
Infrabel	2	4	33 %
NMBS	3	3	50 %
De Post	1	9	10 %
Belgocontrol	0	10	0 %

* Voor de NMBS Holding werd reeds voorzien dat 1/3 van de raad van bestuur genderdivers moet zijn (artikel 162bis ingevoegd bij de wet van 22 maart 2002). Bij koninklijk besluit van 14 juni 2004 en koninklijk besluit van 18 oktober 2004 werd dezelfde maatregel ingevoerd ten aanzien van de raad van bestuur van Infrabel en van de NMBS.

Ondernemingen die een publiek beroep hebben gedaan op het spaarwezen (1)

Het gaat hier om 388 bedrijven, waarvan de beursgenoteerde ondernemingen ook deel uitmaken (toestand op 1 augustus 2006). Een statistisch overzicht van het aantal vrouwen in de raden van bestuur is ons niet bekend.

Beursgenoteerde bedrijven

Het gaat hier om 342 bedrijven (2). De gemiddelde omvang van bestuursraden van beursgenoteerde ondernemingen ligt op 0,6 vrouwelijke bestuurders

(1) Voor volledige lijst : zie http://www.cbfa.be/nl/oa/ug/li/html/ug_li.asp. Hieronder vallen 1) de vennootschappen waarvan de effecten zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt in de zin van artikel 2, 3° van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten en 2) vennootschappen waarvan de effecten onder het publiek verspreid zijn, ingevolge een openbaar aanbod tot inschrijving, een openbaar verkoopaanbod of een openbaar aanbod tot omruiling of ingevolge een vroegere toelating tot de verhandeling (www.cbfa.be).

(2) Voor een volledige lijst : zie <http://www.beursduivel.be/koersen.php?page=koersen2&index=BEL20>

trices pour 9,4 administrateurs. L'on notera que 63 % de ces conseils ne comptent aucun administrateur de sexe féminin (1).

Le tableau ci-dessous présente les entreprises du Bel20, dont sept font partie des 300 entreprises qui possèdent la plus forte capitalisation boursière d'Europe d'après l'indice FTSEurope 300.

Entreprises cotées en bourse (situation au 1 ^{er} septembre 2006)			
	Composition du CA		
	Nbre ♀	Nbre ♂	% ♀
Bel20			
Agfa-Gevaert	0	9	0%
Barco	1	11	8%
Bekaert	0	15	0%
Cofinimmo	0	11	0%
Colruyt	/	/	/
Delhaize	1	10	9%
Electrabel	1	9	10%
Fortis	1	13	7%
Mobistar	0	8	0%
Compagnie Nat. à Portefeuille	0	/	/
Omega Pharma	0	7	0%
Umicore	1	8	11%
FTSEurope300			
Belgacom	3	14	17%
UCB	2	11	15%
Dexia	2	18	10%
KBC	0	26	0%
InBev	0	14	0%
GBL	0	14	0%
Solvay	0	16	0%

Entreprises du Bel20 (2)

4,8 % de femmes dans les conseils d'administration.

(1) Lutgart Van den Berghe, Abigail Levrau, Ineke Claus « *Vrouwen in de raden van bestuur/Beheer van de Vlaamse overheidsinstellingen* », ibidem.

(2) Le Bel20 est le principal indice d'Euronext Bruxelles. Il regroupe au maximum 20 actions (temporairement 19 consécutivement à la fusion intervenue entre Almanij et la KBC) qui sont choisies par les autorités de marché d'Euronext sur la base de différents critères. Les actions du Bel20 doivent avant tout posséder une capitalisation boursière suffisamment importante, et sont ensuite classées en fonction de leur capitalisation du marché libre.

tegenover 9,4 mannelijke. 63 % heeft geen enkele vrouwelijke bestuurder (1).

Onderstaande tabel toont de Bel20-bedrijven. 7 daarvan behoren volgens de FTSEurope300 index tot de 300 bedrijven met de grootste marktkapitalisatie in Europa.

Beursgenoteerde ondernemingen (toestand op 1 september 2006)			
	Samenstelling RvB		
	Aantal ♀	Aantal ♂	% ♀
Bel20			
Agfa-Gevaert	0	9	0%
Barco	1	11	8%
Bekaert	0	15	0%
Cofinimmo	0	11	0%
Colruyt	/	/	/
Delhaize	1	10	9%
Electrabel	1	9	10%
Fortis	1	13	7%
Mobistar	0	8	0%
Nat. Portefeuille Maatschappij	0	/	/
Omega Pharma	0	7	0%
Umicore	1	8	11%
FTSEurope300			
Belgacom	3	14	17%
UCB	2	11	15%
Dexia	2	18	10%
KBC	0	26	0%
InBev	0	14	0%
GBL	0	14	0%
Solvay	0	16	0%

Bel20-bedrijven (2)

4,8 % vrouwen in de raad van bestuur.

(1) Lutgart Van den Berghe, Abigail Levrau, Ineke Claus « *Vrouwen in de raden van bestuur/Beheer van de Vlaamse overheidsinstellingen* », ibidem.

(2) De Bel20 is de leidende index voor Euronext Brussel. Hij bestaat uit maximaal 20 aandelen (momenteel nog 19 na de fusie van Almanij en KBC), die gekozen worden door de marktautoriteiten van Euronext op basis van een aantal criteria. Eerst en vooral dienen ze een voldoende hoge marktkapitalisatie te bezitten, daarna worden de aandelen gerangschikt volgens hun vrije marktkapitalisatie.

Indice FTSEuropefirst300

(Source : European PWN Board Monitor + sites internet des entreprises respectives)

Sept des 300 entreprises qui, d'après l'indice FTSEuropefirst300, possèdent la capitalisation boursière la plus importante d'Europe, ont leur siège principal en Belgique. Les femmes n'y occupent que 5,8 % des sièges des conseils d'administration.

La situation en Europe

(Source : European PWN Board Monitor 2006)

Présence des femmes dans les conseils d'administration (d'après l'indice FTSEuropefirst300)		
Pays	♀ au CA (%)	Entreprises où des ♀ siègent au CA
Norvège	28,8	100
Suède	22,8	100
Finlande	20	100
Danemark	17,9	100
Grande-Bretagne	11,4	86
Autriche	9,5	50
Irlande	8,1	60
France	7,6	75
Allemagne	7,2	72
Pays-Bas	6,5	50
Suisse	5,9	58
Belgique	5,8	43
Grèce	4,4	57
Espagne	4,1	48
Italie	1,9	22
Portugal	0	0

Situation dans le monde

Canada : 11 %

États-Unis : 12 %

Australie : 7 %

Nouvelle-Zélande environ 6 %.

Japon : 0 %

FTSEuropefirst300-index

(Bron : European PWN Board Monitor + website betrokken ondernemingen)

Van de 300 bedrijven die volgens de FTSEuropefirst300-index de grootste marktkapitalisatie in Europa hebben, hebben er zeven hun hoofdzetel in België. Vrouwen hebben daar slechts 5,8 % zitjes in de raden van bestuur.

Situatie in EU

(Bron : European PWN Board Monitor 2006)

Vrouwen in raad van bestuur (volgens FTSEuropefirst300-index)		
Land	♀ in RvB (%)	Bedrijven met ♀ in RvB
Noorwegen	28,8	100
Zweden	22,8	100
Finland	20	100
Denemarken	17,9	100
Groot-Brittannië	11,4	86
Oostenrijk	9,5	50
Ierland	8,1	60
Frankrijk	7,6	75
Duitsland	7,2	72
Nederland	6,5	50
Zwitserland	5,9	58
België	5,8	43
Griekenland	4,4	57
Spanje	4,1	48
Italië	1,9	22
Portugal	0	0

Situatie in wereld

Canada : 11 %

Verenigde Staten : 12 %

Australië : 7 %

Nieuw-Zeeland : ca 6 %

Japan : 0 %

3. Approche globale

Plusieurs enquêtes et études (1) montrent que les entreprises ne prennent pas spontanément des mesures en vue de garantir une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de leur conseil d'administration. Certains pays européens comme le Royaume-Uni ont pris des mesures de soutien. D'autres pays comme la Finlande et le Danemark ont fixé des objectifs chiffrés alors que d'autres encore tels la Norvège et la Suisse ont pris des initiatives législatives (quotas).

Il est frappant de constater que ce sont précisément ces derniers pays qui obtiennent les meilleurs résultats en termes de représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration. Les pays scandinaves (Norvège 28,8 %, Suède 22,8 %, Finlande 20 % et Danemark 17,9 %) arrivent en tête de peloton grâce à l'imposition de quotas et à la mise en œuvre d'une politique extrêmement proactive. Ces chiffres prouvent clairement l'efficacité d'une politique proactive et d'un système de quotas.

Des actions positives demeurent donc indispensables pour briser le plafond de verre. Bien qu'elles aient en moyenne un niveau d'études supérieur à celui des hommes et qu'elles soient de plus en plus actives sur le marché du travail, les femmes se heurtent toujours à des difficultés pour accéder à l'échelon où se prennent les décisions. Les quotas sont un instrument important pour aider les femmes à accéder aux fonctions supérieures.

Si l'on prend les 7 entreprises du top 300 européen, qui ont leur siège en Belgique, on constate que les femmes n'occupent que 5,8 % des sièges au sein des conseils d'administration. Seuls deux pays européens font moins bien que nous. En revanche, les performances de la Belgique sont nettement meilleures en ce qui concerne les entreprises publiques.

3.1. Obligation légale

Tout semble indiquer que, sans quotas, les choses n'évoluent guère. Ils ont fait de la Norvège le pays européen le plus performant en la matière puisque 28,8 % des membres des conseils d'administration sont des femmes alors qu'elles n'étaient que 22 % il y a deux ans. Les quotas donnent des résultats !

(1) Cranfield Management School (2004), Catalyst « The bottom line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity » (2004); Stockholm School of Economics & European Corporate Governance Institute, Adams, Renee B. et Ferreira, Daniel, « Gender Diversity in the Boardroom », November 2004 ECGI — Finance Working Paper; Higgs, D., « Review of the role and effectiveness of non-executive directors », Department of Trade and Industry, London, janvier 2003, n° 10.22, p. 42; Tyson, L., « Report on the Recruitment and Development of non-executive directors », London Business School, juin 2003.

3. Globale aanpak

Verschillende onderzoeken en studies (1) wijzen uit dat bedrijven niet spontaan overgaan tot genderevenwicht in hun raad van bestuur. Sommige Europese landen, zoals het Verenigd Koninkrijk, hebben ondersteunende maatregelen genomen. Andere landen zoals Finland en Denemarken hebben streefcijfers ingevoerd. Nog andere landen zoals Noorwegen en Zwitserland hebben wetgevende initiatieven (quota) genomen.

Het is opvallend dat het net die landen zijn welke het best scoren inzake genderevenwicht in de raden van bestuur van bedrijven. Koplopers zijn de Scandinavische landen (Noorwegen 28,8 %, Zweden 22,8 %, Finland 20 % en Denemarken 17,9 %), dankzij het opleggen van quota en een uiterst proactief beleid. Uit deze cijfers blijkt duidelijk dat een proactief beleid en een quotumsysteem werken.

Positieve actie blijft dus nodig om het glazen plafond te doorbreken. Hoewel vrouwen gemiddeld een hoger onderwijsniveau halen dan mannen en steeds meer actief zijn op de arbeidsmarkt, hebben ze nog altijd moeilijk toegang tot het niveau waarop de beslissingen worden genomen. Quota zijn een belangrijk hulpmiddel om de doorstroming van vrouwen naar topfuncties te verbeteren.

België heeft slechts 5,8 % van de zitjes in de raden van bestuur van de 7 van de 300 grootste Europese bedrijven die hun zetel in België hebben. Slechts twee Europese landen doen het slechter. Op vlak van de overheidsbedrijven doet België het duidelijk beter.

3.1. Wettelijke verplichting

Het lijkt erop dat er zonder quota weinig verandert. De quota maakten van Noorwegen koploper in Europa: 28,8 % van de leden van de raden van bestuur zijn vrouwen, tegenover 22 % twee jaar geleden. Quota werken !

(1) Cranfield Management School (2004), Catalyst « The bottom line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity » (2004); Stockholm School of Economics & European Corporate Governance Institute, Adams, Renee B. en Ferreira, Daniel, « Gender Diversity in the Boardroom », November 2004 ECGI — Finance Working Paper; Higgs, D., « Review of the role and effectiveness of non-executive directors », Department of Trade and Industry, London, januari 2003, nr. 10.22, blz. 42; Tyson, L., « Report on the Recruitment and Development of non-executive directors », London Business School, juni 2003.

Il serait plus positif que les entreprises prennent d'elles-mêmes l'initiative de garantir une présence suffisante des femmes, dans leur propre intérêt, mais une obligation légale pourrait déjà les amener à être plus attentives à une représentation équilibrée (1).

De surcroît, les propositions visant à imposer des quotas sont souvent utiles pour susciter le débat au sein des assemblées parlementaires et de la société. Ainsi, en Suède, le débat a connu une accélération soudaine lorsque la ministre ayant l'Égalité des chances dans ses attributions, Margareta Winberg, a annoncé son intention d'imposer un système de quotas pour les conseils d'administration des entreprises privées si la représentation requise de 25 % de femmes n'était pas réalisée sur une base volontaire.

3.2. Mesures de soutien

Il est essentiel que les initiatives législatives soient assorties de mesures de soutien et d'une politique proactive. En effet, on ne pourra pas résoudre la problématique de sous-représentation des femmes par le seul système des quotas.

D'autres pays déploient déjà un éventail de mesures en vue notamment de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de soutenir la constitution de réseaux de femmes, de mettre en place des programmes de mentorat pour les femmes, de cibler davantage les femmes lors des recrutements, etc.

Dans certaines entreprises, en plus des mécanismes légaux et conventionnels, on applique depuis assez longtemps déjà des instruments qui visent à promouvoir l'égalité. Les labels éthiques, le *genderconsulting*, la responsabilité sociale des entreprises et le mécénat sont autant d'outils que les employeurs ont développés de leur propre initiative ou sous l'impulsion d'associations.

3.3. Arguments

Premièrement, la parité joue un rôle de levier dans la prise de décision politique. En ce qui concerne les processus décisionnels politiques, la masse critique de 30 % est atteinte. Il est indispensable de l'étendre aux processus décisionnels dans d'autres domaines. En promouvant la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décisions, on établit un équilibre qui reflète fidèlement la composition de la société et qui est nécessaire au renforcement de la démocratie et à son bon fonctionnement.

(1) Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, «Avis n° 108 concernant le quota au sein des conseils d'administration», p. 5.

Hoewel het positiever zou zijn als bedrijven vanuit welbegrepen eigenbelang zorgen voor voldoende vrouwen, kan een wettelijke verplichting hen alvast over de streep trekken om meer aandacht te hebben voor een evenwichtige vertegenwoordiging (1).

Voorstellen die quota willen opleggen zijn bovendien vaak nuttig om het parlementair en maatschappelijk debat aan te zwengelen. Zo kwam in Zweden het debat in een stroomversnelling omdat minister van Gelijke Kansen Margareta Winberg een quotumsysteem voor de raden van bestuur van privébedrijven voor ogen had indien de vereiste vertegenwoordiging van 25 % vrouwen niet vrijwillig zou verwezenlijkt worden.

3.2. Ondersteunende maatregelen

Het is essentieel dat wetgevende initiatieven gepaard gaan met ondersteunende maatregelen en een proactief beleid. De problematiek van de ondervertegenwoordiging van vrouwen kan immers niet opgelost worden door een quotumsysteem alleen.

Een waaier van maatregelen wordt reeds door andere landen toegepast: aandacht voor het evenwicht tussen werk en privéleven, het ondersteunen van netwerking van vrouwen, mentorprogramma's voor vrouwen, tijdens rekrutering meer vrouwen in het vizier nemen, ...

Sedert geruime tijd zijn, naast de wettelijke en conventionele mechanismen, in bepaalde ondernemingen instrumenten ingevoerd die gericht zijn op de bevordering van de gelijkheid. Ethische labels, genderconsulting, sociale verantwoordelijkheid van de ondernemingen en mecenaat zijn hulpmiddelen die de werkgevers in eigen naam of onder impuls van verenigingen hebben ontwikkeld.

3.3. Argumenten

Ten eerste vervult pariteit in de politieke besluitvorming een hefboomfunctie. In het domein van politieke besluitvorming is de kritische massa van 30 % bereikt. Het is noodzakelijk dit open te trekken naar de andere domeinen van besluitvorming. Door gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming te bevorderen, ontstaat een evenwicht dat een correcte afspiegeling vormt van de maatschappij en dat nodig is om de democratie te versterken en het behoorlijk functioneren hiervan te bevorderen.

(1) Raad voor de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, «Advies nr. 108 met betrekking tot quota in raden van bestuur», blz. 5.

La présente proposition de loi s'impose aussi en raison du principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qui concerne tous les domaines de la société. La plate-forme d'action de Pékin (1995), élaborée dans le cadre des Nations unies, souligne expressément en son article 188 la sous-représentation des femmes dans les processus décisionnels dans les divers domaines de la société. L'article 192 appelle à la mise en œuvre d'actions positives : « *Les gouvernements, les institutions publiques, le secteur privé, les partis politiques, les syndicats, les organisations patronales, les établissements universitaires et de recherche, les organes sous-régionaux et régionaux et les organisations non gouvernementales et internationales devraient : a) agir concrètement pour créer une masse critique de femmes dirigeantes, cadres et gestionnaires aux postes stratégiques de prise de décisions ;* ».

En outre, en promouvant la participation des femmes aux prises de décisions dans les entreprises, les pouvoirs publics et les entreprises répondent aux besoins économiques de notre société. En effet, l'exclusion de la moitié de la population entraîne non seulement un déficit démocratique mais aussi un énorme gaspillage de talent.

Enfin, diverses études (1) montrent que plus les entreprises favorisent une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de leur conseil d'administration, plus elles bénéficient de retombées positives. Les entreprises dans lesquelles les fonctions dirigeantes sont réparties de manière équilibrée entre les hommes et les femmes sont aussi celles qui posent davantage d'actes de « *good corporate governance* ».

3.4. Exemples à l'étranger

Norvège

Selon une loi de décembre 2003, les 650 plus grandes entreprises norvégiennes ayant fait publiquement appel à l'épargne disposaient d'un délai prenant fin le 1^{er} juillet 2005 pour atteindre le quota obligatoire de 40 % de femmes au sein de leur conseil d'administration. Ce quota n'ayant pas été atteint, un régime légal de quotas est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006 (comme prévu en 2003). Les conseils d'administration des entreprises en question devront dès lors compter au moins 40 % de femmes à partir de 2008. Toute entreprise dont le conseil d'administration ne remplira pas cette condition pourra être dissoute par décision judiciaire. Pour les nouvelles sociétés, cette obligation ne s'applique évidemment qu'à partir du 1^{er} janvier 2006.

La NHO (*Confederation of Norwegian Business and Industry*) a lancé un projet-pilote baptisé « *Female*

Het voorstel is des te stringenter omwille van het gelijkheidsbeginsel M/V dat betrekking heeft op alle domeinen van de samenleving. Het VN-Actieplatform van Peking (1995) wijst in artikel 188 uitdrukkelijk op het tekort aan vrouwen in de besluitvorming op de verschillende terreinen van de samenleving. Artikel 194 roept op tot positieve actie : « *By governments, national bodies, the private sector, political parties, trade unions, employers' organisations, research and academic institutions, subregional and regional bodies, and non-governmental and international organisations : (a) take positive action to build a critical mass of women leaders, executives and managers in strategic decision-making positions* ».

Door de deelname van vrouwen aan de besluitvorming in ondernemingen te bevorderen, beantwoorden overheid en ondernemingen bovendien aan de economische behoeften van onze samenleving. De uitsluiting van de helft van de bevolking betekent immers niet alleen een democratisch deficit, maar ook een enorme verspilling van talent.

Tot slot blijkt uit verschillende studies (1) dat bedrijven een merkkelijk betere return garanderen naarmate de genderdiversiteit in de raden van bestuur verbetert. Ook stellen bedrijven met diversiteit aan de top meer daden van « *good corporate governance* ».

3.4. Voorbeelden uit het buitenland

Noorwegen

Volgens een wet van december 2003 hadden de 650 grootste Noorse bedrijven die een publiek beroep hadden gedaan op het spaarwezen tot 1 juli 2005 om het vereiste quotum van 40 % vrouwelijke bestuursleden halen. Omdat het quotum niet werd gehaald, trad op 1 januari 2006 een wettelijke quotumregeling in werking (zoals bepaald in 2003). Daardoor moeten de raden van bestuur van die bedrijven tegen 2008 40 % vrouwen tellen. Een onderneming met een raad van bestuur die dan niet aan die voorwaarde voldoet, kan bij rechterlijke beslissing ontbonden worden. Voor nieuwe vennootschappen geldt de verplichting uiteraad vanaf 1 januari 2006.

De NHO (*Confederation of Norwegian Business and Industry*) lanceerde een pilootproject « *Female*

(1) Voir la note en bas de page n° 8.

(1) Zie voetnoot blz. 8.

Future», qui vise à encourager les entreprises à promouvoir davantage de femmes managers.

France

En France, la loi du 23 janvier 2006 a instauré une disposition selon laquelle les conseils d'administration des sociétés anonymes ne pouvaient pas compter plus de 80 % de membres du même sexe (1). Toutefois, le Conseil constitutionnel a déclaré cet article inconstitutionnel le 16 mars 2006. L'Institut français des Administrateurs a récemment repris, dans ses recommandations aux entreprises, le seuil de 20 % d'administrateurs féminins (2).

Suisse

Le 1^{er} mars 2005 est entré en vigueur un système de quotas prévoyant la présence d'au moins 30 % de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises dans lesquelles l'État détient une participation. Une période transitoire de cinq ans a été prévue.

Espagne

En Espagne, le Conseil des ministres a adopté la nouvelle loi sur l'égalité le 23 juin 2006. Cette loi intervient dans divers domaines, en imposant par exemple un minimum obligatoire de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. Les entreprises disposent d'un délai de huit ans pour se mettre en ordre. La loi doit encore être votée par le parlement.

Royaume-Uni

Le Royaume-Uni est un des pays qui ont pris des mesures de soutien visant à promouvoir l'équilibre des genres au sein des conseils d'administration. La « *Women's Equality Unit* » du *Department of Trade and Industry* a récemment publié un dossier intitulé « *Brighter Boards for a Brighter Future* », dans lequel elle propose un « top dix » des conseils à l'attention des entreprises ou encore des conseils à l'attention des chasseurs de tête, des femmes, ... D'autre part, plusieurs administratrices ont établi un programme de mentorat.

(1) « Les conseils d'administration ou de surveillance mentionnés au présent article sont composés en recherchant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Ils comprennent un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80 % . »

(2) Document complet : « Comment favoriser la mixité au sein des conseils d'administration », disponible sur le site http://www.ifa-asso.com/actualites/documents.php?document_theme_id=4&document_id=64

Future», met als doel bedrijven te stimuleren meer vrouwelijke managers te promoveren.

Frankrijk

Frankrijk voerde bij wet van 23 januari 2006 een artikel in dat bepaalt dat niet meer dan 80 % van de leden van de raden van bestuur van naamloze vennootschappen van hetzelfde geslacht mag zijn (1). De « Conseil Constitutionnel » verklaarde dit artikel op 16 maart 2006 echter ongrondwettelijk. Het Franse Instituut van Bestuurders nam recentelijk wel de drempel van 20 % vrouwelijke bestuurders over in zijn aanbevelingen voor het bedrijfsleven (2).

Zwitserland

Vanaf 1 maart 2005 ging een quotumregeling in van 30 % vrouwen in raden van bestuur van bedrijven waarin de overheid een aandeel heeft. Er is in een overgangperiode van vijf jaar voorzien.

Spanje

In Spanje heeft de Ministerraad op 23 juni 2006 de nieuwe Gelijkheidswet goedgekeurd. Die wet grijpt in op verschillende domeinen, bijvoorbeeld met een verplichte vertegenwoordiging van 40 % in beursgenoteerde ondernemingen. De ondernemingen krijgen hiervoor 8 jaar de tijd. De wet moet nu nog aangenomen worden door het parlement.

Verenigd Koninkrijk

Het Verenigd Koninkrijk is één van de landen die ondersteunende maatregelen heeft genomen ter bevordering van genderevenwicht in de raden van bestuur. De « *Women's Equality Unit* » van de *Department of Trade and Industry* heeft recent een paper uitgebracht, « *Brighter Boards for a Brighter Future* », met telkens een top tien van tips voor bedrijven, tips voor headhunters, voor vrouwen, ... Ook zijn er een aantal vrouwelijke bestuurders die een mentorprogramma hebben opgesteld.

(1) « Les conseils d'administration ou de surveillance mentionnés au présent article sont composés en recherchant une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Ils comprennent un nombre de représentants de chacun des deux sexes ne pouvant être supérieur à 80 % . »

(2) Volledig document « Comment favoriser la mixité au sein des conseils d'administration » op http://www.ifa-asso.com/actualites/documents.php?document_theme_id=4&document_id=64

4. Proposition de loi

La présente proposition de loi vise à instaurer une obligation de diversité de genres au sein des conseils d'administration des entreprises publiques économiques et des entreprises ayant fait publiquement appel à l'épargne, ainsi qu'au sein du conseil d'administration des instances qui contrôlent les sociétés (la CBFA, le Fonds des rentes et Euronext Brussels). La proposition est basée sur le principe d'une mise en œuvre en plusieurs phases, au rythme du renouvellement des mandats.

Champ d'application de la proposition de loi

La proposition de loi entend instaurer une norme minimale en matière de diversité de genres (au moins un tiers de membres de l'autre sexe) au sein des conseils d'administration :

- (a) des entreprises qui ont fait publiquement appel à l'épargne;
- (b) des entreprises publiques économiques;
- (c) de la Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA);
- (d) des entreprises de marché (le Fonds des rentes et Euronext Brussels S.A.).

Motivation

La motivation globale de l'instauration d'un système de quotas est exposée au point 3.3.

Le champ d'application de la loi proposée se justifie comme suit :

(a) Les entreprises qui font ou ont fait publiquement appel à l'épargne sont des entreprises dont les actions ou les titres ont été distribués dans le grand public. Chaque épargnant a donc intérêt à ce que l'équilibre des genres soit respecté au sein du conseil d'administration. Ces entreprises sont également celles qui revêtent la plus grande pertinence sur le plan social.

(b) Ainsi qu'il a déjà été dit, un système de quotas a été mis en place pour la SNCB Holding, la SNCB et Infrabel. Aucune condition de genre n'est prévue en revanche pour les autres entreprises publiques économiques. Dès lors, les conseils d'administration de ces entreprises — à l'exception de celui de Belgacom — sont de véritables bastions masculins. Il n'y a pourtant aucune raison de faire une distinction et c'est pourquoi la présente proposition entend instaurer une diversité de genres obligatoire pour toutes les entreprises publiques économiques.

4. Wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel voert een verplichte genderdiversiteit in in de raden van bestuur van de economische overheidsbedrijven en ondernemingen die een publiek beroep hebben gedaan op het spaarwezen, evenals de instanties die de vennootschappen controleren (de CBFA, het Rentenfonds en Euronext Brussels). Het wetsvoorstel gaat uit van een getrapte invoering en gaat mee met het ritme van de mandaatvernieuwing.

Toepassingsgebied van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel wil een minimale genderdiversiteit (ten minste een derde leden van het andere geslacht) invoeren in de raden van bestuur van :

- (a) ondernemingen die een publiek beroep hebben gedaan op het spaarwezen;
- (b) economische overheidsbedrijven;
- (c) de Commissie voor Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA);
- (d) de marktondernemingen (het Rentenfonds en Euronext Brussels NV).

Motivering

De globale motivering voor de invoering van een quotumsysteem is terug te vinden onder punt 3.3.

De motivering voor het toepassingsgebied van deze wet is de volgende :

(a) Ondernemingen die een publiek beroep doen of hebben gedaan op het spaarwezen zijn ondernemingen waarvan de aandelen of effecten onder het algemeen publiek verspreid zijn. Elke spaarder heeft dus belang bij een genderevenwicht in de raad van bestuur. Deze bedrijven hebben ook de grootste maatschappelijke relevantie.

(b) Zoals reeds gezegd werd voor de NMBS Holding, de NMBS en Infrabel een quotumregeling uitgewerkt. Voor de andere economische overheidsbedrijven worden geen gendervoorwaarden gesteld. Met uitzondering van Belgacom zijn deze raden van bestuur dan ook echte mannenbastions. Er is echter geen reden voor een onderscheid, zodat dit voorstel een verplichte genderdiversiteit voor alle economische overheidsbedrijven invoert.

(c) La Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA) veille au respect des règles qui garantissent la protection des intérêts de l'investisseur et de l'épargnant. En tant qu'instance de contrôle des sociétés, il est indiqué qu'elle soit soumise à la même obligation de diversité de genres que les entités qu'elle contrôle.

(d) Le même raisonnement vaut pour les entreprises de marché (le Fonds des rentes et Euronext Brussels), qui sont, elles aussi, des instances de contrôle.

Entrée en vigueur

Les entreprises faisant ou ayant fait publiquement appel à l'épargne se voient d'abord offrir la possibilité de faire des efforts sur une base volontaire pour atteindre le quota fixé. L'obligation légale ne prend cours que le 1^{er} janvier du septième exercice qui suit la publication de la présente loi, sans préjudice des mandats en cours. Les entreprises devront donc tenir compte du quota pour les nouvelles nominations intervenant après la publication de la loi, sans être toutefois tenues de désigner une personne de l'autre sexe à chaque nouvelle nomination.

Pour les autres conseils d'administration qui relèvent de la loi proposée, l'obligation légale entre en vigueur immédiatement, sans préjudice des mandats en cours. Concrètement, cela signifie qu'il faudra atteindre le quota dans les meilleurs délais et qu'il faudra choisir une personne de l'autre sexe à chaque nouvelle nomination tant que le quota n'aura pas été atteint.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article n'appelle aucune explication supplémentaire.

Article 2

Le présent article modifie l'article 96 du Code des sociétés, en ce qui concerne les mentions que les sociétés ayant fait publiquement appel à l'épargne sont tenues de faire figurer dans leur rapport annuel.

Cet article oblige les sociétés en question à dresser la liste des efforts volontaires qu'elles ont fournis en vue d'atteindre la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans leur conseil d'administration, en attendant d'être soumises à l'obligation légale (prévue à l'article 3). Ce rapport doit être réalisé à partir du premier rapport annuel suivant la date d'entrée en vigueur normale de la loi (c'est-à-dire 10 jours après sa publication).

(c) De Commissie voor Bank-, Financie- en Assurantiewezen (CBFA) ziet toe op de naleving van de regels die de bescherming van de belangen van de belegger en spaarder beogen. Als controle-instantie van vennootschappen is het aangewezen ook deze instantie te onderwerpen aan dezelfde genderdiversiteit als de entiteiten die zij controleert.

(d) Dezelfde redenering geldt voor de marktondernemingen (het Rentenfonds en Euronext Brussels), ook controle-instanties.

Inwerkingtreding

De ondernemingen die een publiek beroep doen of hebben gedaan op het spaarwezen krijgen de kans eerst vrijwillig inspanningen te leveren om het quotum te halen. De wettelijke verplichting gaat in op 1 januari van het zevende boekjaar volgend op de publicatie van deze wet, zonder afbreuk te doen aan lopende mandaten. De ondernemingen moeten bij nieuwe benoemingen na de bekendmaking van de wet dus rekening houden met het quotum, weliswaar zonder de verplichting om bij elke nieuwe benoeming een persoon van het andere geslacht aan te wijzen.

Voor de andere raden van bestuur die onder deze wet ressorteren treedt de wettelijke verplichting onmiddellijk in werking, zonder afbreuk te doen aan de lopende mandaten. Concreet betekent dit dat men binnen de kortst mogelijke termijn het quotum moet halen en dat men bij elke nieuwe benoeming voor een persoon van het andere geslacht moet kiezen zolang het quotum niet bereikt is.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen verdere verduidelijking.

Artikel 2

Dit artikel wijzigt artikel 96 Wb. Venn. wat betreft de vermeldingen die door vennootschappen die een publiek beroep gedaan hebben op het spaarwezen verplicht moeten worden opgenomen in het jaarverslag.

Dit artikel verplicht de bedoelde vennootschappen een overzicht te geven van de vrijwillige inspanningen om een meer gendergelijke raad van bestuur te bereiken, in afwachting van de wettelijke verplichting (zoals voorzien in artikel 3). Deze rapportage moet gebeuren vanaf het eerste jaarverslag volgend op de normale inwerkingtreding van de wet (zijnde 10 dagen na de bekendmaking).

Article 3

Cet article modifie l'article 518 du Code des sociétés relatif à la composition du conseil d'administration des sociétés anonymes. L'article proposé ajoute aux dispositions existantes un nouveau paragraphe prévoyant qu'au moins un tiers des administrateurs doit obligatoirement être de l'autre sexe. Cette obligation ne s'applique toutefois qu'aux seules sociétés anonymes faisant ou ayant fait publiquement appel à l'épargne.

Il n'est pas nécessaire d'insérer une disposition distincte pour les sociétés en commandite par actions, qui peuvent aussi faire «publiquement appel à l'épargne», étant donné que l'article 657 du Code des sociétés prévoit que toutes les dispositions relatives aux sociétés anonymes sont également applicables aux sociétés en commandite par actions, sauf les exceptions prévues par la loi. C'est d'ailleurs en vertu de cette disposition que les SCA peuvent faire publiquement appel à l'épargne et que la liste des SCA concernées est publiée par la Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA) (article 438 du Code des sociétés).

L'entrée en vigueur du présent article est réglée à l'article 7.

Article 4

Cet article modifie l'article 18 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques. Il impose à toutes les entreprises publiques autonomes l'obligation d'avoir au moins un tiers d'administrateurs de l'autre sexe dans leur conseil d'administration.

Aucune modification n'est apportée aux articles 162*bis*, § 1^{er} (SNCB Holding), 207, § 1^{er} (Infrabel) et 223, § 1^{er} (SNCB), qui contiennent déjà une disposition de ce type, étant donné que les articles 162, 206 et 222 de la loi en question précisent que l'article 18 n'est pas applicable respectivement à la SNCB Holding, à Infrabel et à la SNCB.

L'entrée en vigueur du présent article est réglée à l'article 7.

Article 5

Cet article modifie l'article 17 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers. Il oblige également les entreprises de marché, c'est-à-dire toute société ou entité qui organise un ou plusieurs marchés secondaires d'instruments financiers, à avoir au moins un tiers d'administrateurs de l'autre sexe dans leur conseil d'administration.

Artikel 3

Dit artikel wijzigt artikel 518 Wb. Venn. over de samenstelling van de raad van bestuur van naamloze vennootschappen. Het voorgestelde artikel voegt aan de bestaande bepalingen een nieuwe paragraaf toe met de verplichting dat ten minste één derde van de bestuurders van het andere geslacht moet zijn. Die verplichting geldt wel enkel voor naamloze vennootschappen die een beroep doen of gedaan hebben op het openbaar spaarwezen.

Het is niet nodig een aparte bepaling in te voeren voor de commanditaire vennootschappen op aandelen, die ook een «publiek beroep op het spaarwezen» kunnen doen, vermits artikel 657 Wb. Venn. stipuleert dat alle bepalingen omtrent de naamloze vennootschappen ook van toepassing zijn op commanditaire vennootschappen op aandelen, behoudens de wettelijke uitzonderingen. Het is trouwens op grond van die bepaling dat ook CVA's een publiek beroep kunnen doen op het spaarwezen, en de lijst van desbetreffende CVA's door de Commissie voor het Bank-, Financien en Assurantiewezen (CBFA) gepubliceerd wordt (artikel 438 Wb. Venn.).

De inwerkingtreding van dit artikel wordt geregeld in artikel 7.

Artikel 4

Dit artikel wijzigt artikel 18 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven. Het artikel voert voor de raden van bestuur van alle autonome overheidsbedrijven de verplichting in dat ten minste één derde van de bestuurders van het andere geslacht moet zijn.

Aan de artikelen 162*bis*, § 1 (NMBS Holding), 207, § 1 (Infrabel) en artikel 223, § 1 (NMBS), die reeds dergelijke bepaling bevatten, wordt niets gewijzigd, gelet op het feit dat respectievelijk de artikelen 162, 206 en 222 van de wet artikel 18 niet van toepassing verklaren op respectievelijk NMBS Holding, Infrabel en de NMBS.

De inwerkingtreding van dit artikel wordt geregeld in artikel 7.

Artikel 5

Dit artikel wijzigt artikel 17 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten. Het artikel voegt de verplichting in dat ten minste één derde van de bestuurders van het andere geslacht moet zijn in de raad van bestuur van de marktondernemingen, dit wil zeggen de vennootschap of entiteit die één of meer secundaire markten voor financiële instrumenten organiseert.

Si l'entreprise de marché est soumise, elle aussi, aux exigences en matière de représentation minimale de l'autre sexe au conseil d'administration, c'est parce que l'entreprise de marché constitue, avec la CBFA, l'organe de contrôle le plus important du marché des actions des sociétés cotées en bourse (voir notamment l'article 4 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers). Puisque, par définition, toutes les sociétés cotées en bourse font publiquement appel à l'épargne, il est essentiel que l'autorité de contrôle respecte également le même quota de présence de personnes de l'autre sexe dans son conseil d'administration.

L'entrée en vigueur du présent article est réglée à l'article 7.

Article 6

Cet article modifie l'article 48 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers. S'inscrivant dans la même optique que l'article précédent, cet article impose l'obligation d'avoir au moins un tiers d'administrateurs de l'autre sexe au sein du conseil de surveillance de la CBFA.

L'entrée en vigueur du présent article est réglée à l'article 7.

Article 7

L'entrée en vigueur de l'article 3 s'inspire du système nordique et offre d'abord aux entreprises la possibilité d'accomplir volontairement des efforts pour atteindre le quota d'au moins un tiers d'administrateurs de l'autre sexe. L'obligation légale entrera en vigueur à partir du premier janvier de la septième année consécutive à la publication de la loi, sans modifier en rien les mandats en cours. Le terme coïncide avec la durée maximale du mandat d'administrateur, si bien que la nouvelle obligation n'interférera pas avec le mandat d'un administrateur nommé de bonne foi juste avant l'entrée en vigueur de la loi en projet.

Toute nouvelle nomination intervenant après la publication de la loi et dépassant en durée la date d'entrée en vigueur de l'obligation devra donc tenir compte de l'obligation imposée par le présent article. Il ne sera toutefois pas obligatoire, à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi, de nommer une personne de l'autre sexe à chaque nouvelle nomination.

L'entrée en vigueur des articles 4 à 6 ne modifie en rien les mandats en cours. En raison de l'entrée en vigueur immédiate de ces articles, la nomination de nouveaux membres doit cependant se faire de telle manière que dans les plus brefs délais, au moins un

Reden van het onderwerpen van de marktonderneming aan de verplichte gendervereiste voor de raad van bestuur is dat de marktonderneming, naast de CBFA, het belangrijkste controle-orgaan is voor de aandelenmarkt van beursgenoteerde vennootschappen (zie onder meer artikel 4 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten). Vermits per definitie alle beursgenoteerde vennootschappen een publiek beroep hebben gedaan op het spaarwezen, is het van belang dat ook de controle-overheid dezelfde aanwezigheid van het andere geslacht in haar raad van bestuur respecteert.

De inwerkingtreding van dit artikel wordt geregeld in artikel 7.

Artikel 6

Dit artikel wijzigt artikel 48 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten. Vanuit dezelfde optiek als het vorige artikel voegt het artikel de verplichting in dat ten minste één derde van de bestuurders van het andere geslacht moet zijn in ten aanzien van de raad van toezicht van de CBFA.

De inwerkingtreding van dit artikel wordt geregeld in artikel 7.

Artikel 7

De inwerkingtreding van artikel 3 is geïnspireerd op het Noors systeem en geeft bedrijven eerst de kans vrijwillig inspanningen te leveren om het quotum van ten minste één derde bestuurders van het andere geslacht te halen. De wettelijke verplichting gaat in vanaf 1 januari van het zevende jaar volgend op de bekendmaking van de wet, evenwel zonder afbreuk te doen aan lopende mandaten. De termijn loopt gelijk met de maximale termijn van het bestuurdersmandaat, zodat de nieuwe verplichting niet interfereert met het mandaat van een bestuurder die te goeder trouw vlak vóór de inwerkingtreding werd benoemd.

Bij nieuwe benoemingen na de publicatie van de wet die in duur de datum van het ingaan van de verplichting overschrijden, zal men dus wel degelijk rekening moeten houden met de in dit artikel gestelde verplichting. Men is echter niet verplicht vanaf de inwerkingtreding van deze wet bij elke nieuwe benoeming een persoon van het andere geslacht te benoemen.

De inwerkingtreding van de artikelen 4 tot en met 6 raakt niet aan lopende mandaten. Door de onmiddellijke inwerkingtreding van deze artikelen moet de benoeming van nieuwe leden wel op zodanige wijze gebeuren dat binnen de kortst mogelijke termijn ten

tiers des membres du conseil d'administration soient de l'autre sexe. Il faudra donc désigner une personne de l'autre sexe à chaque nouvelle nomination.

Cela signifie que l'obligation est plus stricte pour les entreprises publiques et pour les instances de contrôle instituées ou réglementées par les pouvoirs publics : pendant la période de transition, les sociétés privées doivent seulement montrer qu'elles font des efforts en matière de diversité des sexes et il subsiste donc une certaine marge d'appréciation, alors que pour l'autre groupe, le quota obligatoire doit être atteint « dans les plus brefs délais ».

*
* *

minste één derde van de leden van de raad van bestuur van het andere geslacht is. Bij elke nieuwe benoeming zal men dus een persoon van het andere geslacht moeten aanwijzen.

Dit betekent dat de verplichting voor overheidsbedrijven en door de overheid ingestelde of geregelde controle instanties strenger is: gedurende de overgangperiode moeten private vennootschappen enkel maar getuigen van hun inspanningen inzake genderdiversiteit en is dus nog een zekere beoordelingsmarge mogelijk, terwijl voor de andere groep het verplichte quotum moet behaald worden « binnen de kortst mogelijke termijn ».

Sabine de BETHUNE.
Etienne SCHOUPPE.
Elke TINDEMANS.
Mia DE SCHAMPHELAERE.

*
* *

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 96 du Code des sociétés, modifié par les lois des 9 juillet 2004 et 13 janvier 2006, est complété par un 9^o, rédigé comme suit :

« 9^o en ce qui concerne les sociétés qui font ou ont fait publiquement appel à l'épargne, au sens de l'article 438, un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration soient de l'autre sexe. »

Art. 3

L'article 518 du même Code est complété par un § 4, rédigé comme suit :

« § 4. — En ce qui concerne les sociétés qui font ou ont fait publiquement appel à l'épargne, au sens de l'article 438, au moins un tiers des membres du conseil d'administration doivent être de l'autre sexe. ».

Art. 4

À l'article 18 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, modifiée par l'arrêté royal du 18 octobre 2004, il est inséré un § 3bis, rédigé comme suit :

« § 3bis. — Au moins un tiers des administrateurs doivent être de l'autre sexe. ».

Art. 5

L'article 17, § 1^{er}, de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, modifié par l'arrêté royal du 25 mars 2003, est complété par un 10^o rédigé comme suit :

« 10^o au moins un tiers des membres du conseil d'administration de l'entreprise doivent être de l'autre sexe. ».

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 96 van het Wetboek van Vennootschappen, gewijzigd bij de wetten van 9 juli 2004 en 13 januari 2006, wordt aangevuld met een 9^o, luidende :

« 9^o wat de vennootschappen betreft die een openbaar beroep op het spaarwezen doen of hebben gedaan, zoals bedoeld bij artikel 438, een overzicht van de inspanningen ondernomen om in de raad van bestuur ten minste één derde personen op te nemen van het andere geslacht. ».

Art. 3

Artikel 518 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een § 4, luidende :

« § 4. — Wat de vennootschappen betreft die overeenkomstig artikel 438 een openbaar beroep op het spaarwezen doen of gedaan hebben moet ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van het andere geslacht zijn. ».

Art. 4

In artikel 18 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 oktober 2004, wordt een § 3bis ingevoegd, luidende :

« § 3bis. — Ten minste één derde van de bestuurders moet van het andere geslacht zijn. ».

Art. 5

Artikel 17, § 1, van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 maart 2003, wordt aangevuld met een 10^o, luidende :

« 10^o ten minste één derde van de bestuurders in de raad van bestuur van de onderneming moet van het andere geslacht zijn. ».

Art. 6

L'article 48, § 2, de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 25 mars 2003, est complété par un alinéa 3, rédigé comme suit :

« Au moins un tiers des administrateurs doivent être de l'autre sexe. ».

Art. 7

L'article 3 de la présente loi entrera en vigueur le premier janvier de la septième année suivante à la publication de cette loi, sans préjudice des mandats en cours.

Les articles 4 à 6 entreront en vigueur le jour de leur publication au *Moniteur belge*, sans préjudice des mandats en cours.

25 janvier 2007.

Art. 6

Artikel 48, § 2, van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 maart 2003, wordt een aangevuld met een derde lid, luidende :

« Ten minste één derde van de bestuurders moet van het andere geslacht zijn. ».

Art. 7

Artikel 3 van deze wet treedt in werking vanaf 1 januari volgend op de bekendmaking van deze wet, evenwel zonder afbreuk te doen aan lopende mandaten.

De artikelen 4 tot 6 treden in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt, weliswaar zonder afbreuk te doen aan lopende mandaten.

25 januari 2007.

Sabine de BETHUNE.
Etienne SCHOUPPE.
Elke TINDEMANS.
Mia DE SCHAMPHELAERE.