

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 février 2011

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 21 mars 1991
portant réforme de certaines
entreprises publiques économiques
et le Code des sociétés afin de garantir
la présence des femmes
dans les instances délibératives
des entreprises publiques autonomes
et des sociétés cotées**

AMENDEMENTS

N° 1 DE M. TUYBENS ET CONSORTS

Art. 2 à 3

Remplacer ces articles par ce qui suit:

“CHAPITRE 1^{er}: la représentation équilibrée

Art. 2. § 1^{er}. Dans les articles 59, 148 et 173, § 1^{er}, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, ainsi que dans l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 avril 2002 relative à

Document précédent:

Doc 53 **0211/ (2010):**

001: Proposition de loi de Mme Burgeon et consorts.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 februari 2011

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 21 maart 1991
betreffende de hervorming van sommige
economische overheidsbedrijven
en tot wijziging van het Wetboek
van vennootschappen, teneinde te garanderen
dat vrouwen zitting hebben
in de beslissingsorganen van de autonome
overheidsbedrijven en de genoteerde
vennootschappen**

AMENDEMENTEN

Nr. 1 VAN DE HEER TUYBENS c.s.

Art. 2 tot 3

Deze artikelen vervangen als volgt:

“HOOFDSTUK 1: de evenwichtige vertegenwoordiging

Art. 2. § 1. In artikel 59, in artikel 148 en in artikel 173§ 1 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, zowel als in artikel 8§ 1 van de wet van 19 april

Voorgaand document:

Doc 53 **0211/ (2010):**

001: Wetsvoorstel van mevrouw Burgeon c.s.

la rationalisation du fonctionnement et de la gestion de la Loterie Nationale, modifié par l'arrêté royal du 18 octobre 2004, il est à chaque fois inséré un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Un tiers au moins des membres du conseil d'administration désignés par l'État belge ou par une société contrôlée par l'État belge sont de sexe différent de celui des autres membres.

Si quatre membres ou moins du conseil d'administration sont désignés par l'État belge ou par une société contrôlée par l'État belge, un administrateur au moins doit être de sexe différent de celui des autres membres.”

Art. 3. Dans le Code des sociétés, modifié en dernier lieu par la loi du 6 avril 2010, il est inséré un article 518bis rédigé comme suit:

“Dans les sociétés dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé visé à l'article 4, un tiers au moins des membres du conseil d'administration sont de sexe différent de celui des autres membres.

Si le conseil d'administration compte quatre membres ou moins, un administrateur au moins doit être de sexe différent de celui des autres membres.”

CHAPITRE 2: une transparence accrue

Art. 4. § 1^{er}. L'article 96, § 1^{er}, du Code des sociétés est complété par un 10^o rédigé comme suit:

“10^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.”

§ 2. L'article 96, § 2, alinéa 4, du même Code est complété par ce qui suit:

“Ce code de gouvernement d'entreprise doit contenir une disposition incitant les sociétés à avoir un conseil d'administration dont au moins un tiers des membres est de sexe différent de celui des autres membres.”

2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 oktober 2004, wordt telkens een tweede lid toegevoegd, luidende:

“Ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur aangewezen door de Belgische Staat of door een vennootschap gecontroleerd door de Belgische Staat is van het andere geslacht dan de overige leden.

Ingeval er vier of minder leden van de raad van bestuur zijn aangewezen door de Belgische Staat of door een vennootschap gecontroleerd door de Belgische Staat, geldt dat ten minste één bestuurder van het andere geslacht dient te zijn dan de overige leden.”

Art. 3. In het Wetboek van Vennootschappen, laatst gewijzigd bij de wet van 6 april 2010, wordt een artikel 518bis ingevoegd, luidende:

“In vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde gereguleerde markt, is ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur van het andere geslacht dan de overige leden.

Indien de raad van bestuur bestaat uit vier of minder leden, geldt dat ten minste één bestuurder van het andere geslacht dient te zijn dan de overige leden.”

HOOFDSTUK 2: de verhoogde transparantie

Art. 4. § 1. Artikel 96, § 1 van het Wetboek van Vennootschappen wordt aangevuld met een 10^o, luidende:

“10^o wat de vennootschappen betreft die een openbaar beroep op het spaarwezen doen of hebben gedaan, als 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.”

§ 2. Artikel 96, § 2, lid 4, van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met hetgeen volgt:

“Deze code voor deugdelijk bestuur dient een bepaling te omvatten die de vennootschappen er toe aanzet om een raad van bestuur te hebben waarvan ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur van een verschillend geslacht is.”

CHAPITRE 3: des sanctions

Art. 5. Toute nomination d'un membre du conseil d'administration contraire à la présente loi est nulle.

Art. 6. Toute décision ou opération d'un conseil d'administration dont la composition est contraire à la présente loi, est nulle.

CHAPITRE 4: des dispositions transitoires

Art. 7. § 1^{er}. Pour les entreprises publiques économiques définies par la loi du 21 mars 1991, et pour la Loterie nationale, définie par la loi du 19 avril 2002, l'article 5 de la présente loi n'entre en vigueur qu'à compter du début du troisième exercice qui suit la publication de la présente loi au Moniteur belge.

§ 2. Pour les sociétés dont la majorité des actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé visé à l'article 4 du Code des sociétés, l'article 5 de la présente loi n'entre en vigueur qu'à compter du début du sixième exercice qui suit la publication de la présente loi au Moniteur belge.

Si une société satisfait, sur une base consolidée, à au moins deux des trois critères suivants:

a) nombre moyen de travailleurs pendant l'exercice concerné inférieur à 250 personnes,

b) total du bilan inférieur ou égal à 43 000 000 euros,

c) chiffre d'affaires net annuel inférieur ou égal à 50 000 000 euros, l'article 5 de la présente loi n'entre en vigueur qu'à compter du début du huitième exercice qui suit la publication de la présente loi au Moniteur belge.

L'alinéa précédent s'applique également aux sociétés dont seule une minorité des actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé visé à l'article 4 du Code des sociétés.

L'alinéa 2 du présent paragraphe s'applique également aux sociétés dont les actions sont pour la première fois admises à la négociation sur un marché réglementé visé à l'article 4 du Code des sociétés.

HOOFDSTUK 3: de sancties

Art. 5. Elke benoeming van een lid van de raad van bestuur dat in strijd is met deze wet, is nietig.

Art. 6. Elke beslissing of verrichting van een raad van bestuur, die in haar samenstelling in strijd is met deze wet, is nietig.

HOOFDSTUK 4: de overgangsbepalingen

Art. 7. § 1. Voor de economische overheidsbedrijven, gedefinieerd bij de wet van 21 maart 1991, en voor de Nationale Loterij, gedefinieerd bij de wet van 19 april 2002, treedt artikel 5 van deze wet pas in werking vanaf de aanvang van het derde boekjaar volgend op de publicatie van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

§ 2. Voor vennootschappen waarvan de meerderheid van de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 van het Wetboek van Vennootschappen bedoelde gereguleerde markt, treedt artikel 5 van deze wet pas in werking vanaf de aanvang van het zesde boekjaar volgend op de publicatie van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

Indien een vennootschap op geconsolideerde basis aan ten minste twee van de volgende drie criteria voldoet:

a) gemiddeld aantal werknemers gedurende het betrokken boekjaar van minder dan 250 personen,

b) balanstotaal van minder dan of gelijk aan 43 000 000 euro,

c) jaarlijks netto-omzet van minder dan of gelijk aan 50 000 000 euro, treedt artikel 5 van deze wet pas in werking vanaf de aanvang van het achtste boekjaar volgend op de publicatie van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

Het voorgaande lid geldt ook voor de vennootschappen waarvan slechts een minderheid van de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 van het Wetboek van Vennootschappen bedoelde gereguleerde markt.

Het tweede lid van deze paragraaf geldt eveneens voor vennootschappen waarvan de aandelen voor het eerst toegelaten worden op een in artikel 4 van het Wetboek van Vennootschappen bedoelde gereguleerde markt.

Art. 8. § 1^{er}. Pour les entreprises publiques économiques, définies par la loi du 21 mars 1991, et pour la Loterie nationale, définie par la loi du 19 avril 2002, l'article 6 n'entre en vigueur qu'à compter du début du quatrième exercice suivant la publication de la présente loi au Moniteur belge.

§ 2. Pour les sociétés dont la majorité des actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé visé à l'article 4 du Code des sociétés, l'article 6 de la présente loi n'entre en vigueur qu'à compter du début du septième exercice qui suit la publication de la présente loi au Moniteur belge.

Si une société satisfait, sur une base consolidée, à au moins deux des trois critères suivants:

a) nombre moyen de travailleurs pendant l'exercice concerné inférieur à 250 personnes,

b) total du bilan inférieur ou égal à 43 000 000 euros,

c) chiffre d'affaires net annuel inférieur ou égal à 50 000 000 euros,

l'article 6 de la présente loi n'entre en vigueur qu'à compter du début du neuvième exercice qui suit la publication de la présente loi au Moniteur belge.

L'alinéa précédent s'applique également aux sociétés dont seule une minorité des actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé visé à l'article 4 du Code des sociétés.

L'alinéa 2 du présent paragraphe s'applique également aux sociétés dont les actions sont pour la première fois admises à la négociation sur un marché réglementé visé à l'article 4 du Code des sociétés.

Art. 9. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, raccourcir les délais prévus aux articles 7 et 8 de la présente loi."

N° 2 DE M. TUYBENS ET CONSORTS

Remplacer l'intitulé par ce qui suit:

"Proposition de loi visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans

Art. 8. § 1. Voor de economische overheidsbedrijven, gedefinieerd bij de wet van 21 maart 1991, en voor de Nationale Loterij, gedefinieerd bij de wet van 19 april 2002, treedt artikel 6 van deze wet pas in werking vanaf de aanvang van het vierde boekjaar volgend op de publicatie van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

§ 2. Voor vennootschappen waarvan de meerderheid van de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 van het Wetboek van Vennootschappen bedoelde gereguleerde markt, treedt artikel 5 van deze wet pas in werking vanaf de aanvang van het zevende boekjaar volgend op de publicatie van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

Indien een vennootschap op geconsolideerde basis aan ten minste twee van de volgende drie criteria voldoet:

a) gemiddeld aantal werknemers gedurende het betrokken boekjaar van minder dan 250 personen;

b) balanstotaal van minder dan of gelijk aan 43 000 000 euro;

c) jaarlijks netto-omzet van minder dan of gelijk aan 50 000 000 euro;

treedt artikel 5 van deze wet pas in werking vanaf de aanvang van het negende boekjaar volgend op de publicatie van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

Het voorgaande lid geldt ook voor de vennootschappen waarvan slechts een minderheid van de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 van het Wetboek van Vennootschappen bedoelde gereguleerde markt.

Het tweede lid van deze paragraaf geldt eveneens voor vennootschappen waarvan de aandelen voor het eerst toegelaten worden op een in artikel 4 van het Wetboek van Vennootschappen bedoelde gereguleerde markt.

Art. 9. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de termijnen uit de artikelen 7 en 8 van deze wet versnellen."

Nr. 2 VAN DE HEER TUYBENS c.s.

Het opschrift vervangen als volgt:

"wetsvoorstel ter bevordering van de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de

les conseils d'administration d'entreprises publiques autonomes et de sociétés cotées en bourse"

JUSTIFICATION

Les entreprises n'existent pas seulement pour leurs actionnaires. Elles ont une grande responsabilité sociale et ont une incidence considérable sur les intérêts des différentes parties prenantes. Parmi celles-ci, citons, outre les actionnaires évidemment, les membres du personnel, les riverains, les clients, les pouvoirs publics, les obligataires, etc.

Les entreprises qui font appel au marché financier sont généralement des entreprises transnationales et leur responsabilité sociale est donc encore plus importante que celle des entreprises non cotées.

Pour un processus décisionnel optimal et équilibré, il est essentiel que la composition de la direction de l'entreprise soit la plus diversifiée possible. Car plus importante sera la diversité au sein d'un organe décisionnel tel que le conseil d'administration, plus il y aura d'angles d'approche différents et plus il y aura de chances que l'ensemble des intérêts pertinents des différentes parties prenantes soient pris en compte et que les décisions soient socialement équilibrées à tous points de vue (au plan organisationnel et au plan financier mais aussi au niveau de la fourniture du service).

Chapitre 1^{er}

La proposition de loi vise dès lors à imposer à certaines entreprises publiques et économiques et aux sociétés cotées une présence minimum d'un tiers de membres de l'autre sexe au sein du conseil d'administration au terme d'une période transitoire raisonnable.

Eu égard à leur responsabilité sociale plus importante, les entreprises publiques autonomes doivent garantir un minimum de diversité dans la composition de leur conseil d'administration. Ces entreprises ont un caractère public tellement spécifique qu'il se justifie qu'elles poursuivent un équilibre entre les genres. Ces entreprises pourront alors faire figure d'exemples pour les autres entreprises, et devenir ainsi le catalyseur d'un processus plus spontané sur la voie de la diversité et de l'amélioration de la prise de décisions.

La législation actuelle impose déjà à la SNCB, à la SNCB Holding et à Infrabel un quota de genre d'un tiers. Nous renvoyons respectivement aux articles 162*bis* (SNCB Holding), 207 (Infrabel) et 223 (SNCB) de la loi du 21 mars 1991. Une disposition identique est à présent ajoutée en ce qui concerne les administrateurs désignés par l'État belge auprès de Belgacom, de bpost, de Belgocontrol et de la Loterie nationale. Dans la mesure où Belgacom est cotée en Bourse, les règles relatives aux entreprises cotées en Bourse, énoncées à l'article 3 de la proposition de loi, sont applicables cumulativement à cette entreprise, en sus du quota instauré pour les administrateurs publics. À l'heure actuelle, un tiers des administrateurs de Belgacom sont d'ailleurs déjà de sexe différent. Si, à l'avenir, elle faisait également son entrée en Bourse, bpost

raden van bestuur van de autonome overheidsbedrijven en van de beursgenoteerde vennootschappen"

VERANTWOORDING

Ondernemingen zijn er niet enkel voor hun aandeelhouders. Ze hebben een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid en hebben een belangrijke impact op de belangen van verschillende 'stakeholders'. Zo zijn er uiteraard de aandeelhouders, maar ook de personeelsleden, de buurtbewoners, de klanten, de overheid, de obligatiehouders...

Bedrijven die een beroep doen op de financiële markten zijn meestal transnationale ondernemingen en hebben een nog grotere maatschappelijke verantwoordelijkheid dan de niet-genoteerde bedrijven.

Voor een optimale en evenwichtige besluitvorming is het essentieel dat de samenstelling van de top van het bedrijf zo divers mogelijk is. Want hoe meer diversiteit in een beslissingsorgaan als de raad van bestuur, hoe meer verschillende invalshoeken worden bekeken, hoe groter de kans dat alle relevante belangen van de verschillende stakeholders worden overwogen en dus hoe groter de kans op in alle opzichten (zowel organisatorisch, financieel als qua dienstverlening) maatschappelijk evenwichtige beslissingen.

Hoofdstuk 1

Dit wetsvoorstel strekt er dan ook toe om voor sommige economische overheidsbedrijven en genoteerde vennootschappen een minimumaanwezigheid van één derde van het andere geslacht op te leggen in de raad van bestuur na een redelijke overgangperiode.

Met hun grotere maatschappelijke verantwoordelijkheid is het nodig dat we autonome overheidsbedrijven een minimum aan diversiteit in de samenstelling van de raad van bestuur opleggen. Deze ondernemingen hebben een zodanig bijzonder publiek karakter, dat verantwoord is dat zij een genderevenwicht nastreven. Deze bedrijven kunnen dan tot voorbeeld dienen voor de andere bedrijven en kunnen zo de katalysator zijn voor een spontaner proces naar diversiteit en meer kans op betere besluitvorming.

Voor de NMBS, NMBS-Holding en Infrabel legt de huidige wetgeving reeds een genderquotum op van een derde. Wij verwijzen respectievelijk naar artikel 162*bis* (NMBS-Holding), 207 (Infrabel) en 223 (NMBS) van de wet van 21 maart 1991. Een zelfde bepaling wordt nu toegevoegd voor wat de bestuurders betreft die door de Belgische Staat worden aangeduid bij Belgacom, bpost, Belgocontrol en de Nationale Loterij. In de mate dat Belgacom beursgenoteerd is, zijn de regels voor beursgenoteerde ondernemingen van artikel 3 van dit wetsvoorstel cumulatief op deze onderneming van toepassing, bovenop het quotum dat wordt ingevoerd voor de overheidsbestuurders. Op dit moment is één derde van de bestuurders van Belgacom trouwens al van het verschillend geslacht. Indien bpost in de toekomst ook wordt genoteerd,

serait alors également soumise aux règles applicables aux entreprises cotées en Bourse. D'une certaine manière, les administrateurs désignés par l'État relèvent désormais de la nouvelle réglementation: un tiers doit être de sexe différent.

Cette règle s'applique également aux grandes entreprises privées, c'est-à-dire celles qui possèdent une capitalisation boursière moyenne de 300 millions d'euros. Ces entreprises revêtent également un caractère public important, qui justifie la poursuite d'un même équilibre entre les genres.

Lors de la législature précédente, des appels semblables ont été lancés tant par le gouvernement fédéral que par des parlementaires de la majorité et de la minorité. En outre, la Commission européenne (Commissaire Viviane Reding, audition Parlement européen, 14 juillet 2010) étudie actuellement l'instauration de quotas contraignants similaires, étant donné que 11 % seulement des dirigeants des principales entreprises européennes cotées en bourse sont de sexe féminin. Dans les 19 plus grandes entreprises privées belges, cette proportion ne s'élève qu'à 8 %, alors que la Norvège (42 %), la Suède (27 %), la Finlande (24 %), le Danemark (18 %), les Pays-Bas (15 %) et l'Allemagne (13 %) ont un résultat significativement meilleur.

Les systèmes de quotas ont principalement permis que (malgré tout "seulement") 24 % des parlementaires et 27 % des membres du gouvernement soient de sexe féminin. C'est pourquoi on peut considérer que dans les entreprises publiques et dans les grandes entreprises privées, l'imposition de quotas est également l'un des principaux éléments de la féminisation des fonctions dirigeantes des multinationales.

Chapitre 2

Cette nouvelle disposition augmente la transparence du rapport concernant la bonne gouvernance de l'entreprise. Ainsi, les actionnaires pourront se faire une idée des efforts fournis par l'entreprise pour obtenir un équilibre hommes/femmes.

Les sociétés doivent déjà, en exécution de l'article 96, § 2, appliquer un code de gouvernement d'entreprise, ou indiquer les parties du code de gouvernement d'entreprise auxquelles elles dérogent et les raisons fondées de cette dérogation. Par arrêté royal du 6 juin 2010, le code belge de gouvernement d'entreprise a été désigné par le Roi comme le seul code de référence possible. Pour renforcer l'aspect de la diversité de genre, il est ajouté que ce code doit dorénavant contenir une disposition incitant les sociétés à avoir un conseil d'administration dont au moins un tiers des membres est de sexe différent de celui des autres membres. Il en résulte qu'un nouvel arrêté royal pourra désigner une version adaptée de l'actuel Code belge de gouvernement d'entreprise — où une telle disposition aura été insérée — en tant que code de référence.

L'obligation d'expliquer, dans le rapport annuel, les mesures prises par l'entreprise pour créer un équilibre entre les hommes et les femmes, entrera en vigueur pour le prochain exercice. Il en va de même pour l'obligation de reprendre,

zal ook bpost op dat moment bijkomend onderhevig worden aan de regels van de beursgenoteerde ondernemingen. De bestuurders die door de overheid werden aangeduid vallen voortaan sowieso onder de nieuwe regel: één derde moet van het andere geslacht zijn.

Ook geldt dit voor de grote private ondernemingen, met name ondernemingen met een gemiddelde marktkapitalisatie van 300 miljoen euro. Ook deze ondernemingen hebben een groot publiek karakter, dat het verantwoord is dat zij eenzelfde genderevenwicht nastreven.

In de vorige zittingsperiode deden zowel de federale regering als parlementsleden van de meerderheid en minderheid gelijkaardige oproepen. Bovendien bestudeert de Europese Commissie (Commissaris Viviane Reding, hoorzitting Europees Parlement, 14 juli 2010) momenteel soortgelijke bindende quota's, vermits in Europa slechts 11 % van de top van de belangrijkste beursgenoteerde ondernemingen vrouw is. In België is dat bij de 19 grootste private ondernemingen slechts 8 %, dit terwijl Noorwegen (42 %), Zweden (27 %), Finland (24 %), Denemarken (18 %), Nederland (15 %) en Duitsland (13 %) significant beter scoren.

Quotasystemen hebben er voornamelijk voor gezorgd dat (ook "slechts") 24 % van de parlementsleden en 27 % van de regeringsleden vrouw zijn. Vandaar ook dat quota in overheidsbedrijven en in grote private ondernemingen de top van de multinationals in aanzienlijke mate kunnen vervrouwelijken.

Hoofdstuk 2

Deze nieuwe bepaling die hier wordt ingevoegd zorgt voor een bijkomende transparantie in het verslag inzake deugdelijk bestuur van de onderneming. Zo krijgen de aandeelhouders inzicht in de inspanningen die de vennootschap zich heeft getroost om een genderevenwicht te bekomen.

De vennootschappen dienen nu reeds, in uitvoering van artikel 96, § 2, de code van deugdelijk bestuur toe te passen, of, als zij ervan afwijken, een onderbouwde verduidelijking te verschaffen. Bij koninklijk besluit van 6 juni 2010 werd de Belgische corporate governance code 2009 de enige mogelijke referentiecode. Om de genderdiversiteit te versterken, wensen wij toe te voegen dat voortaan een derde van de leden van de raad van bestuur van verschillend geslacht moet zijn. Daartoe dient een nieuw koninklijk besluit te worden uitgevaardigd dat de bijgewerkte versie van de huidige Belgische *corporate governance* code als referentiecode stelt.

De vereiste om in het jaarverslag toelichting te geven bij de maatregelen die worden genomen om een evenwicht te verkrijgen tussen mannen en vrouwen treedt in werking voor het volgende boekjaar. Hetzelfde geldt voor de verplichting

dans un nouveau code de gouvernement d'entreprise, une disposition incitant les sociétés à avoir au moins un tiers de leurs administrateurs de l'autre sexe d'ici 2018.

Chapitre 3

Ces articles contiennent les sanctions à éventuellement infliger.

Si le nombre requis de membres de l'autre sexe n'est pas atteint, la prochaine nomination doit être du sexe sous-représenté, sous peine d'être nulle. Afin de ne pas perturber le fonctionnement du conseil d'administration et ne pas mettre en danger la sécurité juridique de la société, le non-respect du quota n'a pas d'incidence immédiate sur la validité juridique des décisions du conseil d'administration ni sur la responsabilité des administrateurs au cours de la première année qui suit une nomination nulle.

Si, pour l'une ou l'autre raison, le quota préconisé d'un tiers n'a pas encore été atteint après un an, toute décision ou opération du conseil d'administration est frappée de nullité.

Chapitre 4

En ce qui concerne les entreprises publiques, les sanctions entrent en vigueur à compter des troisième et quatrième exercices qui suivent la publication de la loi. Les autorités doivent montrer le bon exemple et tendre plus rapidement à l'équilibre entre hommes et femmes parmi les administrateurs qu'elles désignent elles-mêmes.

Pour les grandes entreprises cotées en Bourse, il est prévu une période transitoire jusqu'aux cinquième et sixième exercices qui suivent la publication de la loi. Ce délai indique clairement la voie à prendre aux entreprises et leur laisse le temps nécessaire pour adapter leur politique de nomination aux quotas légaux. Dans l'intervalle, le Code de *corporate governance* devrait provoquer un changement de mentalité dans le monde de l'entreprise, et des initiatives telles que *Women on Board* et d'autres pourront se développer et contribuer à atteindre les objectifs en matière de mixité.

Le § 3 des articles 7 et 8 prévoit, comme dans la loi du 17 décembre 2008 instituant un comité d'audit et la loi du 6 avril 2010 visant à renforcer le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées, un plus long délai de mise en œuvre pour les petites et moyennes entreprises cotées. Ces entreprises sont en effet moins publiques par nature et leur caractère parfois très privé justifie une mise en œuvre plus tardive.

Il en va de même pour les entreprises dont moins de la moitié des actions sont cotées. Il est en effet légitime d'établir une distinction entre les entreprises qui, par exemple, sont cotées à concurrence de 30 % et les entreprises dont 70 % du capital est ouvert au public.

om in een nieuwe code voor deugdelijk bestuur een bepaling op te nemen die vennootschappen er toe aanzet ten minste een derde van hun bestuurders van beide geslachten te laten zijn tegen 2018.

Hoofdstuk 3

Deze artikelen bevatten de sanctiebepalingen.

Indien het vereiste aantal leden van het andere geslacht niet wordt bereikt, dient de eerstvolgende benoeming van het ondervertegenwoordigde geslacht te zijn, zoniet is die benoeming nietig. Om de werking van de raad van bestuur niet te verstoren en de rechtszekerheid van de vennootschap niet in het gedrang te brengen, heeft het niet halen van het quotum geen onmiddellijke impact op de rechtsgeldigheid van de beslissingen van de raad van bestuur of de aansprakelijkheid van de bestuurders tijdens het eerste jaar dat een nietige benoeming heeft plaatsgevonden.

Indien er om één of andere reden een jaar later nog niet is voldaan aan het vooropgestelde quotum van een derde volgt de nietigheid van elke beslissing of verrichting van de raad van bestuur.

Hoofdstuk 4

Wat de overheidsondernemingen betreft, treden de sancties in werking vanaf het derde en vierde boekjaar volgend op de publicatie van de wet. De overheid dient het goede voorbeeld te tonen en sneller genderevenwicht te beogen bij de bestuurders die zij zelf aanduidt.

Voor de grote beursgenoteerde ondernemingen wordt een overgangstermijn bepaald van het vijfde en zesde boekjaar volgend op de publicatie van de wet. Deze termijn zet de ondernemingen een duidelijk groeipad voor ogen en laat hen de nodige tijd om hun benoemingsbeleid aan te passen aan de wettelijke quota. Ondertussen zou de code corporate governance een mentaliteitswijziging moeten teweeg brengen in de ondernemerswereld, en kunnen initiatieven zoals *Women on Board* en andere volop groeien en kunnen ze worden ingezet om de genderdiversiteitsdoelstelling te bereiken.

In paragraaf 3 van zowel artikel 7 als 8, wordt, net zoals bij de wet auditcomité van 17 december 2008 en de wet tot versterking van het deugdelijk bestuur in beursgenoteerde ondernemingen van 6 april 2010, een latere uitvoeringstermijn bepaald voor de kleinere en middelgrote beursgenoteerde ondernemingen. Voor privébedrijven is een latere uitvoering billijk.

Hetzelfde geldt voor ondernemingen waarvan minder dan de helft van de aandelen zijn genoteerd. Het is immers gerechtvaardigd een onderscheid te maken tussen ondernemingen die bijvoorbeeld maar voor 30 % zijn genoteerd en bedrijven van wie 70 % van het aandelenkapitaal open staat voor het publiek.

Enfin, les entreprises qui sont entrées en Bourse au cours de l'exercice écoulé bénéficient également d'une période de mise en œuvre plus longue. Ces sociétés ont un délai supplémentaire de deux ans pour se conformer à la loi.

N° 3 DE M. CLARINVAL ET CONSORTS

Art. 2

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 2. Un article 16bis, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques:

“Art. 16bis. Le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes visées à l'article 1^{er}, § 4, sont composés de manière à ce que au minimum un tiers de leurs membres soient de sexe différent de celui des autres membres.”

N° 4 DE M. CLARINVAL ET CONSORTS

Art. 3

Remplacer cet article comme suit:

“Art. 3. À l'article 96, § 2, du Code des sociétés, inséré par la loi du 6 avril 2010 sont apportées les modifications suivantes:

1) l'alinéa 1^{er} est complété par un par un 6° libellé comme suit:

“6° Les efforts entrepris en vue d'améliorer la représentativité des femmes au sein du Conseil d'administration”;

2) au deuxième alinéa, remplacer les mots “et 5°” par les mots “5° et 6°”;

3) le dernier alinéa est complété comme suit:

“Le code de gouvernement d'entreprise devra comprendre des recommandations en vue d'améliorer la mixité des genres au sein des conseils d'administration. Dans l'attente de la désignation d'un tel code, le

Ten slotte geldt ook een latere uitvoeringstermijn voor ondernemingen die het afgelopen boekjaar de stap hebben gezet naar de aandelenbeurs. Voor deze vennootschappen wordt de uitvoeringstermijn met twee jaar verlengd.

Bruno TUYBENS (sp.a)
Valérie DÉOM (PS)
Joseph GEORGE (cdH)
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen!)
Eva BREMS (Ecolo-Groen!)

Nr. 3 VAN DE HEER CLARINVAL c.s.

Art. 2

Dit artikel vervangen door wat volgt:

“Art. 2. In de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt een artikel 16bis ingevoegd, luidende:

“Art. 16bis. De raad van bestuur van de in artikel 1, § 4, bedoelde autonome overheidsbedrijven worden dusdanig samengesteld dat ten minste een derde van de leden ervan van het andere geslacht zijn dan de overige leden.”

Nr. 4 VAN DE HEER CLARINVAL c.s.

Art. 3

Dit artikel vervangen door de volgende bepaling:

“Art. 3. In artikel 96, § 2, van het Wetboek van vennootschappen, ingevoegd bij de wet van 6 april 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1) het eerste lid wordt aangevuld met een punt 6°, luidende:

“6° de inspanningen om de vertegenwoordiging van de vrouwen in de raad van bestuur te verbeteren”;

2) in het tweede lid, worden de woorden “en 5°” vervangen door de woorden “, 5° en 6°”;

3) het derde lid wordt aangevuld met de volgende bepaling:

“De Code inzake deugdelijk bestuur moet aanbevelingen bevatten met het oog op de verbetering van de genderdiversiteit in de raden van bestuur. In afwachting van de uitwerking van een dergelijke code blijft de in

code de gouvernement d'entreprise désigné par l'Arrêté Royal du 6 juin 2010 reste d'application.”.

het koninklijk besluit van 6 juni 2010 vermelde Code inzake deugdelijk bestuur van toepassing.”.

JUSTIFICATION

La composition et le contrôle du conseil d'administration d'une société cotée en bourse sont et doivent rester de la responsabilité de ses actionnaires.

Tendre vers une plus grande mixité des genres au sein des conseils d'administration constitue cependant un objectif important à atteindre. L'apport des femmes dans tous les domaines professionnels n'est plus à démontrer et les auteurs du présent amendement en sont parfaitement convaincus.

Il faut garantir une égalité de chances entre les hommes et les femmes de compétences équivalentes et permettent à tous, indépendamment du genre, de se former et faire évoluer sa carrière avec les mêmes opportunités et les mêmes outils.

Les auteurs du présent amendement restent cependant convaincus que le changement doit d'abord venir du secteur, c'est finalement aux premiers intéressés, à savoir les actionnaires, de sanctionner une composition du conseil d'administration trop peu représentative des deux sexes. L'État n'a pas à interférer dans des relations purement privées. De plus, une intervention législative trop intrusive risque d'avoir des effets pervers et contreproductifs. En témoigne l'expérience norvégienne, citée comme premier exemple par tous les défenseurs de l'instauration d'un quota. En effet, il faut souligner que tout d'abord certaines sociétés se sont retirées des marchés cotés suite à cette obligation, ensuite que finalement le pourcentage atteint ne correspond pas à un véritable bond en avant des femmes puisque pas mal d'entre elles cumulent les mandats dans différentes sociétés (cf. Norvège, Étude *Institute of Social Research*, presque 40 % des femmes ont au moins deux mandats, phénomène des *'golden skirts'*).

L'exemple hollandais est également très instructif à cet égard: l'initiative *"Talent naar de top"*, qui invite les entreprises à signer volontairement une Charte afin de se donner des objectifs précis et taillés sur mesure dans le but d'accroître la diversité des genres en leur sein, rencontre un beau succès. L'efficacité de cette initiative réside dans son caractère volontaire et la souplesse de l'instrument. Il est constaté d'ailleurs que l'hypothèse de devoir appliquer une sanction pour les sociétés signataires de la Charte ne s'est pas encore présentée.

Les sociétés cotées belges également ont pris des initiatives en la matière. Le Code belge de gouvernance d'entreprise prévoit dans sa version de 2009 que "la composition du conseil (d'administration) est basée sur la mixité des genres et la diversité en général, ainsi que sur la complémentarité de compétences, d'expérience et de connaissances".

VERANTWOORDING

De samenstelling van en het toezicht op de raad van bestuur van een beursgenoteerde vennootschap is een taak van de aandeelhouders en dat moet zo blijven.

Streven naar een grotere genderdiversiteit in de raden van bestuur blijft echter een belangrijke doelstelling. Het hoeft geen betoog dat de inbreng van de vrouwen in alle beroepsdomeinen aanzienlijk is. De indieners van dit amendement zijn zich daar ten volle van bewust.

Er moet worden gezorgd voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen met een gelijkwaardige bekwaamheid en eenieder moet, zonder onderscheid van geslacht, opleidingen kunnen volgen en met dezelfde mogelijkheden en instrumenten zijn of haar loopbaan kunnen uitbouwen.

De indieners van dit amendement blijven er echter van overtuigd dat de verandering in de eerste plaats van de sector zelf moet komen. Ten slotte moeten de eerste betrokkenen, met name de aandeelhouders, sancties opleggen als de beide geslachten onvoldoende vertegenwoordigd zijn in de raad van bestuur. De Staat hoeft zich niet te bemoeien met louter privaangelegenheden. Bovendien dreigt een al te indringend wetgevend optreden kwalijke gevolgen te hebben en contraproductief te zijn. Dat moge blijken uit het Noorse experiment, dat door alle verdedigers van de invoering van quota als eerste voorbeeld wordt aangehaald. Er moet immers op gewezen worden dat sommige vennootschappen zich als gevolg van die verplichting uit de beursgenoteerde markten hebben teruggetrokken en dat bovendien het bereikte percentage niet overeenstemt met een echte toename van het aantal vrouwen omdat nogal wat vrouwen in verschillende ondernemingen mandaten bekleden (zie het onderzoek van het *Institute of Social Research* naar de situatie in Noorwegen, waaruit blijkt dat nagenoeg 40 % van de vrouwen minstens twee mandaten uitoefent; dat is het fenomeen van de *golden skirts*).

Het Nederlandse voorbeeld is in dat opzicht heel leerrijk: het initiatief *"Talent naar de top"*, dat de ondernemingen ertoe aanzet vrijwillig een handvest te ondertekenen om voor zichzelf welbepaalde en toegemeten doelstellingen vast te leggen teneinde hun genderdiversiteit te vergroten, kent een groot succes. De vrijwilligheid en de soepelheid van dat instrument zorgen voor de doeltreffendheid van dat initiatief. Overigens wordt vastgesteld dat het tot dusver nog niet nodig is geweest aan een van de vennootschappen die het handvest hebben ondertekend een sanctie op te leggen.

Ook de Belgische beursgenoteerde vennootschappen hebben terzake initiatieven genomen. In de versie 2009 van de Belgische *Corporate Governance Code* wordt aangegeven dat de "samenstelling van de raad van bestuur (...) wordt bepaald op basis van genderdiversiteit en diversiteit in het algemeen, alsook complementariteit op het gebied van bekwaamheden, ervaring en kennis.”.

Suite à la loi du 6 avril 2010 et son AR du 6 juin 2010, le Code belge de gouvernance d'entreprise 2009, qui était déjà largement suivi de manière volontaire par les sociétés cotées, a été imposé comme code de référence en matière de gouvernement d'entreprise. L'ensemble des recommandations de ce Code doit donc être respecté par ces dernières, sous le système du principe "comply or explain".

Les mentalités évoluent encore et une recommandation relative à la féminisation des conseils d'administration a été émise tout récemment le 11 janvier 2011 par la Commission *Corporate Governance*. Elle complète la recommandation existante en indiquant de manière plus précise que la féminisation des conseils d'administration jusqu'à un minimum de 30 % de représentativité d'administrateurs de chaque sexe constitue un objectif à atteindre dans le 7 ans à venir. Il est précisé en outre que ce processus doit s'effectuer de préférence lors du renouvellement des mandats par l'assemblée générale et qu'il ne peut en aucun cas affecter les mandats en cours.

Il est enfin recommandé de nommer au minimum la moitié d'administrateurs femmes lors de chaque renouvellement de mandat et ce jusqu'à ce que le seuil de des 30 % de femmes soit atteint. Comme le souligne Mme Van den Berghe, de l'institut Guberna, cette recommandation présente le juste équilibre entre la nécessité d'un encadrement minimal par la loi et une flexibilité et souplesse suffisante.

Dans cette mesure, les auteurs de l'amendement estiment que cette initiative souple doit être soutenue, les sociétés qui sont déjà tenues de suivre le Code belge de gouvernance d'entreprise 2009 doivent également être soumise à la recommandation du 11 janvier 2011 qui est l'interprétation pratique et spécifique de la recommandation générale contenue dans le Code 2009. Pour ce faire ils proposent que la loi de 6 avril 2010 soit amendée afin que le Code de référence auquel le Roi renvoie en matière de gouvernance contienne des recommandations quant aux principes à suivre concernant la féminisation des conseils d'administration. De cette manière, le législateur envoie un signal au Roi afin qu'il mette à jour l'AR du 6 juin 2010 pour tenir compte de cette nouvelle recommandation. De cette façon, les sociétés devront se conformer aux recommandations voulues ou alors justifier leur situation particulière comme pour les autres dispositions du Code 2009.

Par cet amendement, les auteurs de l'amendement proposent également que le rapport de gestion reprenant le volet gouvernance reprenne également des informations.

Par contre, les entreprises publiques ne sont pas assigné volontairement un objectif similaire quant à la féminisation de leurs organes de gestion. Or c'est à ce niveau que l'État, en sa qualité d'actionnaire, peut montrer l'exemple et ainsi contribuer à faire évoluer les mentalités. Il l'a déjà fait de manière ponctuelle: un régime de quota a été prévu pour un certain nombre d'entreprises publiques économiques: ainsi pour la SNCB-Holding, Infrabel et la SNCB il a été prévu qu'un tiers des membres du conseil d'administration doivent être de l'autre sexe (cf. respectivement article 162bis inséré par la

Aanvankelijk namen tal van beursgenoteerde vennootschappen de Belgische *Corporate Governance Code* vrijwillig in acht. Sinds de wet van 6 april 2010 en het uitvoeringsbesluit van 6 juni 2010 geldt die code verplicht als referentiecode inzake *corporate governance*. De beursgenoteerde vennootschappen moeten dus alle aanbevelingen van die code in acht nemen, onder de gelding van het principe "comply or explain".

Maar de ingesteldheid blijft evolueren en op 11 januari 2011 heeft de Commissie *Corporate Governance* een aanbeveling uitgebracht over de vervrouwelijking van de raden van bestuur. Ze vult de bestaande aanbeveling aan door nog duidelijker aan te geven dat de vervrouwelijking van de raden van bestuur, tot een minimale vertegenwoordiging van elk geslacht van 30 %, een doelstelling is die de komende 7 jaar moet worden bereikt. Voorts wordt gepreciseerd dat dit proces zich bij voorkeur moet voltrekken ter gelegenheid van de hernieuwing van de mandaten door de algemene vergadering en dat het in geen geval een invloed mag hebben op de lopende mandaten.

Tot slot wordt aanbevolen bij elke hernieuwing van de mandaten minstens de helft vrouwelijke bestuurders aan te wijzen, tot de drempel van 30 % vrouwen in de raad van bestuur is bereikt. Zoals mevrouw Van den Berghe van het Guberna-Instituut aangeeft, houdt die aanbeveling het midden tussen de noodzaak van een minimale sturing door de wet en voldoende flexibiliteit en soepelheid.

Om die redenen vinden de indieners van het amendement dat die soepele regeling moet worden gesteund. De vennootschappen die al verplicht zijn de Belgische *Corporate Governance Code 2009* in acht te nemen, moeten ook worden onderworpen aan de aanbeveling van 11 januari 2011, die de praktische en specifieke interpretatie is van de in de Code 2009 vervatte algemene aanbeveling. Daartoe stellen de indieners voor dat de wet van 6 april 2010 wordt geamendeerd zodat de referentiecode waarnaar de Koning inzake bestuur verwijst, aanbevelingen bevat over de principes die inzake de vervrouwelijking van de raden van bestuur moeten worden gehanteerd. Op die manier geeft de wetgever aan de Koning een signaal om het koninklijk besluit van 6 juni 2010 bij te werken zodat met die nieuwe aanbeveling rekening wordt gehouden. De vennootschappen zullen dus de gewenste aanbevelingen in acht moeten nemen of zullen, zoals voor de andere bepalingen van de Code 2009, hun bijzondere situatie moeten verantwoorden.

De indieners van het amendement stellen ook voor dat in het beleidsverslag waarin het hoofdstuk governance is opgenomen ook inlichtingen worden vermeld.

De overheidsbedrijven hebben zich daarentegen niet verbonden vrijwillig een soortgelijke doelstelling inzake de vervrouwelijking van hun bestuursorganen in acht te nemen. Het is echter op dat niveau dat de Staat, als aandeelhouder, het voorbeeld kan geven en er op die manier toe kan bijdragen dat de geesten evolueren. Hij heeft dat al op gerichte wijze gedaan aangezien voor een aantal economische overheidsbedrijven in quota is voorzien. Zo werd voor de NMBS-Holding, voor Infrabel en voor de NMBS bepaald dat een derde van de leden van de raad van bestuur van het andere geslacht moet

loi du 22 mars 2002; l'arrêté royal du 14 juin 2004 et l'arrêté royal du 18 octobre 2004). Cependant, une réglementation générale à ce sujet fait toujours défaut.

L'imposition de quota n'est pas une mesure idéale, elle manque de souplesse et comprend toute une série de conséquences ou effets négatifs (comme le risque de l'effet quota au détriment des compétences et l'impact consécutif sur l'attractivité de la société pour les investisseurs, notamment étrangers, le phénomène *golden skirts*,...).

Cependant, force est de constater que là où les pouvoirs publics ne se sont fixé aucun objectif en matière de diversité des genres dans le haut management des entreprises publiques, la situation n'évolue pas: par exemple Belgocontrol n'a aucune femme dans son conseil d'administration alors qu'à La Poste, la présidente du conseil demeure la seule femme.

Dans cette mesure, il faut bien constater que l'instauration de quota semble être, dans le cas précis des entreprises publiques, un "mal nécessaire", l'impulsion nécessaire à l'évolution des comportements. C'est pourquoi les auteurs du présent amendement soutiennent l'instauration d'une disposition générale relative au "quota de genres" pour les entreprises publiques.

Dans cette optique, ils proposent que ces entreprises garantissent au sein de leur conseil d'administration un minimum d'un tiers d'administrateur de l'autre sexe. C'est ce qui est prévu dans l'amendement à l'article 2 de la proposition de loi.

N° 5 DE M. CLARINVAL ET CONSORTS

Art. 4 (*nouveau*)

Insérer un article 4, libellé comme suit:

"Art. 4. Le ministre ayant la Justice dans ses attributions présente au Parlement un rapport d'avancement quant à l'évolution de la mixité des genres au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse, dans le courant du second semestre de la septième année suivant l'entrée en vigueur de cette loi."

JUSTIFICATION

Il est important que les objectifs visant un plus grande mixité au sein des organes dirigeants des entreprises puissent être suivi de près par le Parlement qui pourra alors ajuster sa politique en fonction de l'évolution de la situation concrète sur le terrain.

Cependant, il faut agir dans le respect des mandats en cours, c'est pourquoi il est prévu que le rapport d'évaluation devra intervenir après une période de 7 ans. Cette durée de 7 ans semble aux yeux de différents praticiens constituer le

zijn (zie respectievelijk artikel 162bis, ingevoegd bij de wet van 22 maart 2002; het koninklijk besluit van 14 juni 2004 en het koninklijk besluit van 18 oktober 2004). Een algemene reglementering terzake ontbreekt echter nog.

Het opleggen van quota is geen ideale maatregel omdat dit gepaard gaat met een gebrek aan soepelheid en met een hele reeks van negatieve gevolgen of uitwerkingen (zoals het risico dat de quota ten koste gaan van de bekwaamheden, de weerslag op de aantrekkelijkheid van de onderneming voor de, meer bepaald buitenlandse, investeerders, het fenomeen van de *golden skirts* enzovoort).

Vastgesteld moet echter worden dat daar waar de overheid inzake genderdiversiteit in het topmanagement van de overheidsondernemingen geen enkele doelstelling heeft bepaald, de situatie niet evolueert. Zo is er bij de raad van bestuur van Belgocontrol geen enkele vrouw en is bij De Post nog steeds alleen de voorzitter van de raad een vrouw.

In die mate kan men niet anders dan constateren dat de instelling van quota in het precieze geval van de overheidsondernemingen een "noodzakelijk kwaad" is en dat het de impuls is die nodig is om de gedragingen te doen evolueren. Daarom steunen de indieners van dit amendement de invoering van een algemene bepaling met betrekking tot de "genderquota" voor de overheidsondernemingen.

In die logica stellen zij voor dat die ondernemingen ervoor zorgen dat minstens een derde van de leden van hun raad van bestuur tot het andere geslacht behoort. Dat is wat wordt bepaald in amendement Nr. 3 op artikel 2 van het wetsvoorstel.

Nr. 5 VAN DE HEER CLARINVAL c.s.

Art. 4 (*nieuw*)

Een artikel 4 invoegen, luidende:

"Art. 4. De voor Justitie bevoegde minister legt het Parlement, in de tweede helft van het zevende jaar nadat deze wet in werking is getreden, een voortgangsrapport voor over de evolutie van de genderdiversiteit in de raden van bestuur van de beursgenoteerde vennootschappen."

VERANTWOORDING

Het is belangrijk dat de maatregelen die strekken tot een betere genderdiversiteit binnen de bedrijfsleiding van nabij kunnen worden opgevolgd door het Parlement, dat het beleid vervolgens zal kunnen bijsturen volgens de ontwikkeling van de situatie in het veld.

Niettemin moeten de bestaande mandaten in acht worden genomen; daarom wordt bepaald dat het evaluatierapport er komt na een periode van 7 jaar. Volgens diverse mensen uit de sector is een periode van 7 jaar vereist opdat meer vrouwen

temps nécessaire pour assurer une plus grande présence de femmes au fur et à mesure du renouvellement des mandats d'administrateur au sein des conseils d'administration,

Les parlementaires pourront de cette manière prendre les mesures qu'ils estimeront adéquates en fonction du résultat après cette période "probatoire",

Il s'agit uniquement d'une préoccupation concernant les sociétés cotées, puisque par définition les pouvoirs publics auront directement la responsabilité de la réalisation des obligations fixées par la loi au sein des conseils d'administration des entreprises publiques.

David CLARINVAL (MR)
Marie-Christine MARGHEM (MR)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Karel UYTTERSROT (N-VA)
Veerle WOUTERS (N-VA)
Zuhail DEMIR (N-VA)

N° 6 DE MMES BECQ ET DIERICK

Art. 2 et 3

Remplacer ces articles par ce qui suit:

Art. 2. L'article 96, § 2, alinéa 1^{er}, du Code des sociétés est complété par un 6° rédigé comme suit:

"6° un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration soient de l'autre sexe."

Art. 3. Dans le même Code, il est inséré un article 518bis rédigé comme suit:

"§ 1^{er}. Dans les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé visé à l'article 4, au moins un tiers des membres du conseil d'administration sont de l'autre sexe."

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, au moins un quart des membres du conseil d'administration sont de l'autre sexe si, sur une base consolidée, ces sociétés répondent à au moins deux des trois critères suivants:

a) nombre moyen de salariés inférieur à 250 personnes sur l'ensemble de l'exercice concerné,

b) total du bilan inférieur ou égal à 43 000 000 d'euros,

in de bedrijfsleiding terechtkomen naarmate de bestuursmandaten in de raden van bestuur worden vernieuwd.

Na die "proefperiode" zullen de parlementsleden de maatregelen kunnen nemen die zij in het licht van de bevindingen op dat ogenblik passend achten.

Uiteraard geldt deze bekommerning alleen voor de beursgenoteerde ondernemingen; de overheden zijn er zelf direct verantwoordelijk voor om de wettelijke verplichtingen in de raden van bestuur van de overheidsbedrijven uit te voeren.

Nr. 6 VAN DE DAMES BECQ EN DIERICK

Art. 2 tot 7

Deze artikelen vervangen als volgt:

Art. 2. Artikel 96, § 2, eerste lid, van het Wetboek Vennootschappen wordt aangevuld met een 6°, luidende:

"6° een overzicht van de ondernomen inspanningen om er voor te zorgen dat ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur van een verschillend geslacht is."

Art. 3. Een artikel 518bis wordt ingevoegd in hetzelfde Wetboek, luidende:

"§ 1. In vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde gereguleerde markt, is ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur van een verschillend geslacht."

In afwijking van het eerste lid is ten minste een vierde van de leden van de raad van bestuur van een verschillend geslacht indien deze vennootschappen op geconsolideerde basis aan ten minste twee van de volgende drie criteria voldoen:

a) gemiddeld aantal werknemers gedurende het betrokken boekjaar van minder dan 250 personen,

b) balanstotaal van minder dan of gelijk aan 43 000 000 euro,

c) chiffre d'affaires net annuel inférieur ou égal à 50 000 000 d'euros.

Il en va de même si seulement une minorité des actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé visé à l'article 4.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er}, le nombre d'administrateurs requis est obtenu en arrondissant au nombre entier le plus proche.

§ 3. Si les représentants d'un sexe déterminé sont moins nombreux que ne le prévoit le § 1^{er}, le prochain administrateur nommé devra être de ce sexe. Une nomination contraire à cette règle est frappée de nullité. Dans ce cas, les administrateurs ne pourront pas recevoir de jetons de présence ni bénéficier d'autres avantages pécuniaires jusqu'à la nomination d'un administrateur de l'autre sexe.

La disposition de l'alinéa précédent n'est pas d'application lorsque l'assemblée générale des actionnaires prolonge une fois le mandat d'un administrateur indépendant.

§ 4. Deux ans après que le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, aura été d'application pour la première fois à la société, la plus prochaine assemblée générale devra constituer un conseil d'administration conforme au prescrit du § 1^{er}. La violation de cette disposition entraîne la nullité des décisions du conseil d'administration.

§ 5. Pour les sociétés dont les actions sont admises pour la première fois sur un marché réglementé visé par l'article 4, l'obligation contenue dans le § 1^{er} prend cours à l'issue du sixième exercice suivant la cotation boursière.

Art. 4. § 1^{er}. L'article 59 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, modifié par l'arrêté royal du 18 octobre 2004, est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Un tiers au moins des membres du conseil d'administration désignés par l'État belge ou par une société contrôlée par l'État belge sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre d'administrateurs requis est arrondi au nombre entier le plus proche. Si les représentants d'un sexe déterminé sont moins nombreux que ne le prévoit le présent article, le prochain administrateur nommé devra être de ce sexe. Une nomination contraire à cette règle est frappée de nullité. Dans ce

c) jaarlijks netto-omzet van minder dan of gelijk aan 50 000 000 euro,

Hetzelfde geldt indien slechts een minderheid van de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde gereglementeerde markt.

§ 2. Voor doeleinden van paragraaf 1 wordt het vereiste aantal bestuurders verkregen door af te ronden naar het dichtstbijzijnde gehele getal.

§ 3. Indien er minder leden van een bepaald geslacht zijn dan voorzien in paragraaf 1, dient de volgende benoeming een bestuurder van dat geslacht te zijn. Een benoeming die hiermee strijdig is, is nietig. In dat geval kunnen er geen zitpenningen of andere geldelijke voordelen worden toegekend aan de bestuurders voor de periode tot de volgende benoeming van een bestuurder van het andere geslacht.

De bepaling van het vorige lid is niet van toepassing indien de algemene vergadering van aandeelhouders het mandaat van een onafhankelijke bestuurder eenmalig verlengt.

§ 4. Twee jaar nadat paragraaf 1, eerste lid, voor het eerst van toepassing is, dient de eerstvolgende algemene vergadering een raad van bestuur samen te stellen die voldoet aan de bepaling van paragraaf 1. Inbreuk op deze bepaling brengt de ongeldigheid van de beslissingen van de raad van bestuur met zich mee.

§ 5. Voor vennootschappen waarvan de aandelen voor het eerst toegelaten worden op een in artikel 4 bedoelde gereglementeerde markt, gaat de verplichting van paragraaf 1 in na afloop van het zesde boekjaar na beursnotering.

Art. 4. § 1. In artikel 59 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 tweede lid toegevoegd, luidende:

“Ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur aangewezen door de Belgische Staat of door een vennootschap gecontroleerd door de Belgische Staat is van een verschillend geslacht. Voor doeleinden van deze bepaling wordt het vereiste aantal bestuurders afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Indien er minder leden van een bepaald geslacht zijn dan hierbij voorzien, dient de eerstvolgende benoeming een bestuurder van dat geslacht te zijn. De benoeming die hiermee strijdig is, is nietig. In dat geval kunnen er

cas, les administrateurs ne pourront pas recevoir de jetons de présence ni bénéficier d'autres avantages pécuniaires jusqu'à la nomination d'un administrateur de l'autre sexe."

§ 2. Dans l'article 148 de la même loi, il est inséré un alinéa 2 rédigé comme suit:

"Un tiers au moins des membres du conseil d'administration désignés par l'État belge ou par une société contrôlée par l'État belge sont de sexe différent. Pour l'application de la présente disposition, le nombre d'administrateurs requis est arrondi au nombre entier le plus proche. Si les représentants d'un sexe déterminé sont moins nombreux que ne le prévoit la présente disposition, le prochain administrateur nommé devra être de ce sexe. Une nomination contraire à cette règle est frappée de nullité. Dans ce cas, les administrateurs ne pourront pas recevoir de jetons de présence ni bénéficier d'autres avantages pécuniaires jusqu'à la nomination d'un administrateur de l'autre sexe."

§ 3. Dans l'article 173, § 1^{er}, de la même loi, il est inséré un alinéa 2 rédigé comme suit:

"Un tiers au moins des membres du conseil d'administration désignés par l'État belge ou par une société contrôlée par l'État belge sont de sexe différent. Pour l'application de la présente disposition, le nombre d'administrateurs requis est arrondi au nombre entier le plus proche. Si les représentants d'un sexe déterminé sont moins nombreux que ne le prévoit la présente disposition, le prochain administrateur nommé devra être de ce sexe. Une nomination contraire à cette règle est frappée de nullité. Dans ce cas, les administrateurs ne pourront pas recevoir de jetons de présence ni bénéficier d'autres avantages pécuniaires jusqu'à la nomination d'un administrateur de l'autre sexe."

§ 4. Dans l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et de la gestion de la Loterie Nationale, il est inséré un alinéa 2 rédigé comme suit:

"Un tiers au moins des membres du conseil d'administration représentant l'État belge sont de sexe différent. Pour l'application de la présente disposition, le nombre d'administrateurs requis est arrondi au nombre entier le plus proche. Si les représentants d'un sexe déterminé sont moins nombreux que ne le prévoit la présente disposition, le prochain administrateur nommé devra être de ce sexe. Une nomination contraire à cette règle est frappée de nullité. Dans ce cas, les adminis-

geen zitpenningen of andere geldelijke voordelen worden toegekend aan de bestuurders voor de periode tot de volgende benoeming van een bestuurder van het andere geslacht."

§ 2. In artikel 148 van dezelfde wet wordt een tweede lid toegevoegd, luidende:

"Ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur aangewezen door de Belgische Staat of door een vennootschap gecontroleerd door de Belgische Staat is van een verschillend geslacht. Voor doeleinden van deze bepaling wordt het vereiste aantal bestuurders afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Indien er minder leden van een bepaald geslacht zijn dan hierbij voorzien, dient de eerstvolgende benoeming een bestuurder van dat geslacht te zijn. De benoeming die hiermee strijdig is, is nietig. In dat geval kunnen er geen zitpenningen of andere geldelijke voordelen worden toegekend aan de bestuurders voor de periode tot de volgende benoeming van een bestuurder van het andere geslacht."

§ 3. In artikel 173, § 1 van dezelfde wet wordt een tweede lid toegevoegd, luidende:

"Ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur aangewezen door de Belgische Staat of door een vennootschap gecontroleerd door de Belgische Staat is van een verschillend geslacht. Voor doeleinden van deze bepaling wordt het vereiste aantal bestuurders afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Indien er minder leden van een bepaald geslacht zijn dan hierbij voorzien, dient de eerstvolgende benoeming een bestuurder van dat geslacht te zijn. De benoeming die hiermee strijdig is, is nietig. In dat geval kunnen er geen zitpenningen of andere geldelijke voordelen worden toegekend aan de bestuurders voor de periode tot de volgende benoeming van een bestuurder van het andere geslacht."

§ 4. In artikel 8, § 1 van de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij wordt een tweede lid toegevoegd, luidende:

"Ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur die de Belgische Staat vertegenwoordigen is van een verschillend geslacht. Voor doeleinden van deze bepaling wordt het vereiste aantal bestuurders afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Indien er minder leden van een bepaald geslacht zijn dan hierbij voorzien, dient de eerstvolgende benoeming een bestuurder van dat geslacht te zijn. De benoeming die hiermee strijdig is, is nietig. In dat geval kunnen er

trateurs ne pourront pas recevoir de jetons de présence ni bénéficier d'autres avantages pécuniaires jusqu'à la nomination d'un administrateur de l'autre sexe."

Art. 5. Les articles 1^{er} et 5 de la présente loi entrent en vigueur 10 jours après la publication de la loi au Moniteur belge.

L'article 2 de la présente loi entre en vigueur à partir de l'exercice suivant la publication de la loi au Moniteur belge.

L'article 3 de la présente loi entre en vigueur à partir du sixième exercice suivant la publication de la loi au Moniteur belge.

L'article 3, § 1^{er}, alinéa 2, est abrogé à partir du huitième exercice suivant la publication de la loi au Moniteur belge.

L'article 4 de la présente loi entre en vigueur à partir du troisième exercice suivant la publication de la loi au Moniteur belge."

JUSTIFICATION

Article 2

Cette nouvelle disposition augmente la transparence du rapport concernant la bonne gouvernance de l'entreprise. Ainsi, les actionnaires pourront se faire une idée des efforts fournis par l'entreprise pour obtenir un équilibre hommes/femmes.

Les sociétés doivent déjà, en exécution de l'article 96, § 2, appliquer un code de gouvernement d'entreprise, ou indiquer les parties du code de gouvernement d'entreprise auxquelles elles dérogent et les raisons fondées de cette dérogation. Par arrêté royal du 6 juin 2010, le code belge de gouvernement d'entreprise 2009 a été désigné par le Roi comme le seul code de référence possible. Ce code contient déjà le principe selon lequel le conseil d'administration doit compter des membres des deux sexes et a entre-temps été complété par une recommandation, formulée par la commission Corporate Governance, de nommer des femmes à concurrence de 30 % des mandats d'administrateur d'ici 2018.

Article 3

En application du § 1^{er} de ce nouvel article, un tiers des administrateurs des sociétés dont les actions sont cotées doivent désormais être d'un sexe différent. Faisant appel à l'épargne publique, ces entreprises présentent un caractère public, si bien qu'il est justifié qu'elles tendent vers une représentation équilibrée des hommes et des femmes.

geen zitpenningen of andere geldelijke voordelen worden toegekend aan de bestuurders voor de periode tot de volgende benoeming van een bestuurder van het andere geslacht."

Art. 5. De artikelen 1 en 5 van deze wet treden in werking 10 dagen na publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 2 van deze wet treedt in werking vanaf het boekjaar volgend op de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 3 van deze wet treedt in werking vanaf het zesde boekjaar volgend op de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 3, § 1, tweede lid, wordt opgeheven vanaf het achtste boekjaar volgend op de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 4 van deze wet treedt in werking vanaf het derde boekjaar volgend op de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad."

VERANTWOORDING

Artikel 2

Deze nieuwe bepaling die ingevoerd wordt door paragraaf 1 zorgt voor een bijkomende transparantie in het verslag inzake deugdelijk bestuur van de onderneming. Zo krijgen de aandeelhouders inzicht in de inspanningen die de vennootschap heeft genomen om een genderevenwicht te bekomen.

De vennootschappen dienen nu reeds in uitvoering van artikel 96, § 2 een code van deugdelijk bestuur toe te passen, of een aanduiding te verschaffen van de delen van de code inzake deugdelijk bestuur waarvan zij afwijken en de onderbouwde redenen daarvoor. Bij KB van 6 juni 2010 werd de Belgische corporate governance code 2009 aangeduid door de Koning als enige mogelijke referentiecode. Deze code bevat reeds het principe dat de raad van bestuur genderdivers moet zijn, en werd inmiddels aangevuld met een aanbeveling van de corporate governance commissie om tegen 2018 voor 30 % van de bestuursmandaten vrouwen te benoemen.

Artikel 3

In uitvoering van de eerste paragraaf van dit nieuwe artikel dienen voortaan een derde van de bestuurders waarvan de aandelen beursgenoteerd zijn van een verschillend geslacht te zijn. Dit soort ondernemingen doen beroep op het openbaar spaarwezen en hebben bijgevolg een publiek karakter zodat verantwoord is dat zij een genderevenwicht nastreven.

Tout comme dans la loi du 17 décembre 2008 instaurant un comité d'audit et dans la loi du 6 avril 2010 visant à renforcer le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées, une exception est prévue pour les petites entreprises cotées, bien que celles-ci soient également soumises à un quota, à savoir d'un quart. Il en va de même pour les entreprises dont moins de la moitié des actions sont cotées. Ces entreprises sont en effet moins publiques par nature et leur caractère privé prédomine. Il est dès lors justifié d'établir une distinction entre les entreprises cotées à hauteur de 30 %, par exemple, et les entreprises dont 70 % du capital des actions sont ouverts au public. Cette disposition tire par ailleurs des leçons de l'exemple norvégien où une législation similaire a été adoptée et où beaucoup d'entreprises ont demandé leur radiation de la Bourse après l'instauration d'un système de quotas. Ces exceptions expirent deux ans après l'entrée en vigueur des règles sur les quotas (cf. article 5 de cette loi).

Le § 2 précise le mode de calcul. Il prévoit qu'il convient toujours de se baser sur le nombre entier le plus proche pour fixer le nombre minimum requis d'administrateurs d'un sexe déterminé. Sinon, la loi imposerait, dans certains cas, un quota de fait de plus de 40 %. Par exemple, un tiers de sept administrateurs équivaut à 2,3 unités. Dans ce cas, ce ne sont pas trois mais au moins deux des administrateurs du sexe sous-représenté qui sont requis. D'autre part, un tiers de huit administrateurs équivaut à 2,6 unités, ce qui équivaut à trois administrateurs de l'autre sexe. Il doit également être clair, à cet égard, que le sexe des administrateurs qui agissent sous la forme d'une société (généralement d'une SPRL) est déterminé par le représentant permanent ainsi que le prévoit l'article 62, § 2, du Code des sociétés.

Le § 3 contient la sanction: si le nombre requis n'est pas atteint, la prochaine nomination doit être du sexe sous-représenté, sous peine d'être nulle. Cette sanction s'applique chaque fois que le nombre requis d'administrateurs n'a pas été atteint. Afin de ne pas perturber le fonctionnement du conseil d'administration et ne pas mettre en péril la sécurité juridique de la société, le non-respect du quota n'a pas d'incidence sur la validité juridique des décisions du conseil d'administration ni sur la responsabilité des administrateurs. Les statuts peuvent naturellement imposer un nombre déterminé d'administrateurs et, si ce nombre n'est pas atteint en raison de la nomination non valable, il sera question d'une violation des statuts. Il y a néanmoins une sanction supplémentaire, à savoir qu'il ne peut être attribué de jetons de présence ou d'autres avantages pécuniaires aux membres du conseil d'administration pour la période allant jusqu'à la nomination suivante d'un administrateur conforme à la réglementation relative au quota.

Les sanctions ne sont pas d'application si l'assemblée générale des actionnaires prolonge une fois le mandat d'un administrateur indépendant: pour éviter que le quota ne soit atteint que par la seule nomination de femmes aux postes d'administrateur indépendant, il est prévu que le mandat d'un administrateur indépendant peut être prolongé une fois. Il en résulte que le quota reste en vigueur à la nomination suivante. De ce fait, les actionnaires de référence devront également apporter leur contribution dans le cadre des nominations faites par eux auxquelles la sanction s'applique bel et bien.

Net zoals bij de wet auditcomité van 17 december 2008 en de wet tot versterking van het deugdelijk bestuur in beursgenoteerde ondernemingen van 6 april 2010 wordt een uitzondering voorzien voor de kleinere beursgenoteerde ondernemingen. Al geldt ook voor deze ondernemingen een quotum, namelijk een vierde. Hetzelfde geldt voor ondernemingen waarvan minder dan de helft van de aandelen genoteerd zijn. Deze bedrijven zijn immers minder publiek van aard en het private karakter overweegt daar. Het is dan ook gerechtvaardigd een onderscheid te maken tussen ondernemingen die bijvoorbeeld 30 % genoteerd zijn en bedrijven van wie 70 % van het aandelenkapitaal voor het publiek open staat. Deze bepaling trekt ook lessen uit het voorbeeld van gelijkaardige wetgeving in Noorwegen waar vele ondernemingen na de invoering van een quota-regeling hun schrapping van de beurs vroegen. Deze uitzonderingen vervallen twee jaar na de inwerkingtreding van de quotumregels (zie artikel 5 van deze wet).

De tweede paragraaf verduidelijkt de berekeningswijze. Zo dient er telkens naar het dichtstbijzijnde gehele getal gekeken te worden om het minimum vereiste aantal bestuurders van een bepaald geslacht te kennen. Zoniet zou de wet in sommige gevallen een feitelijk quotum opleggen van meer dan 40 %. Een derde van 7 bestuurders is bijvoorbeeld 2,3. Er zijn in dat geval geen 3 maar minstens 2 bestuurders van het ondervertegenwoordigde geslacht nodig. Anderzijds is van 1/3^e van 8 bestuurders gelijk aan 2,6 en leidt dit dus tot 3 bestuurders van het andere geslacht. Het moet in dat verband ook duidelijk zijn dat het geslacht van bestuurders die optreden in de vorm van een vennootschap (meestal een BVBA) bepaald wordt door de vaste vertegenwoordiger zoals vastgelegd in artikel 62, § 2 Wetboek Vennootschappen.

Paragraaf 3 bevat de sanctie: indien het vereiste aantal niet bereikt wordt, dient de eerstvolgende benoeming van het ondervertegenwoordigde geslacht te zijn, zoniet is die benoeming nietig. Deze sanctie geldt telkens wanneer het vereiste aantal bestuurders niet is bereikt. Om de werking van de raad van bestuur niet te verstoren en de rechtszekerheid van de vennootschap niet in het gedrang te brengen, heeft het niet halen van het quotum geen impact op de rechtsgeldigheid van de beslissingen van de raad van bestuur of de aansprakelijkheid van de bestuurders. De statuten kunnen natuurlijk wel een bepaald aantal bestuurders opleggen, en indien door de ongeldige benoeming dit aantal niet wordt gehaald is er sprake van een schending van de statuten. Bijkomende sanctie is wel dat er geen zitpenningen of andere pecuniaire voordelen aan de leden van de Raad van Bestuur kunnen worden toegekend voor de periode tot de volgende benoeming van een bestuurder die wel conform de quotumregeling is.

De sancties zijn niet van toepassing indien de algemene vergadering van aandeelhouders het mandaat van een onafhankelijke bestuurder eenmalig verlengt: om te vermijden dat het quotum enkel bereikt wordt door de benoeming van vrouwen tot onafhankelijke bestuurders, wordt voorzien dat het mandaat van een onafhankelijk bestuurder eenmalig kan verlengd worden. Dit heeft tot gevolg dat het quotum blijft gelden bij de volgende benoeming. Hierdoor zullen ook de referentie-aandeelhouders hun steentje bij moeten dragen bij de door hun aangeduide benoemingen voor dewelke de sanctie wel geldt.

En outre, deux ans après la première application de ces dispositions à la société, le nombre fixé d'administrateurs de sexe différent doit de toute manière être atteint. C'est ce que prévoit le § 4. Si, pour l'une ou l'autre raison, le quota préconisé d'un tiers n'a pas encore été atteint deux ans plus tard, la première assemblée générale suivante doit constituer un conseil d'administration qui satisfait à la règle.

Enfin, le § 5 prévoit un régime transitoire pour les entreprises cotées en bourse pour la première fois. Pour ces entreprises, l'objectif est également de ne pas mettre en péril la structure existante et de respecter les mandats en cours.

Article 4

La législation actuelle impose déjà à la SNCB, à la SNCB Holding et à Infrabel un quota de genre d'un tiers. Nous renvoyons respectivement aux articles 162*bis* (SNCB Holding), 207 (Infrabel) et 223 (SNCB) de la loi du 21 mars 1991. Une disposition identique est à présent ajoutée en ce qui concerne les administrateurs désignés par l'État belge auprès de Belgacom, de bpost, de Belgocontrol et de la Loterie nationale. Dans la mesure où Belgacom est cotée en bourse, les règles relatives aux entreprises cotées en bourse, énoncées à l'article 3 de la proposition de loi, sont applicables cumulativement à cette entreprise, en sus du quota instauré pour les administrateurs publics. À l'heure actuelle, un tiers des administrateurs de Belgacom sont d'ailleurs déjà de sexe différent. Si à l'avenir, bpost est également cotée en bourse, elle devra également, à ce moment-là, être soumise aux règles relatives aux entreprises cotées en bourse. Désormais, les administrateurs nommés par les pouvoirs publics sont de toute façon soumis à la nouvelle règle de l'article 4, à savoir qu'un tiers doit être de sexe différent.

Article 5

L'article 5 règle l'entrée en vigueur respective de ces nouvelles obligations légales.

L'obligation d'expliquer, dans le rapport annuel, les mesures prises par l'entreprise pour créer un équilibre entre les hommes et les femmes, entrera en vigueur à partir du prochain exercice.

Pour les entreprises cotées en bourse, il est prévu une période transitoire de 6 ans. Ce délai indique clairement la voie à prendre aux entreprises et leur laisse le temps nécessaire pour adapter leur politique de nomination aux quotas légaux. Dans l'intervalle, le Code de gouvernance d'entreprise devrait susciter un changement de mentalité dans le monde de l'entreprise, et des initiatives telles que *Women on Board* et d'autres pourront se développer et contribuer à atteindre les objectifs en matière de mixité. Les exceptions qui existent pour les petites et moyennes entreprises cotées et celles dont seulement la moitié des actions sont cotées expirent deux ans plus tard.

Daarenboven dient twee jaar na de eerste toepassing van deze bepalingen op de vennootschap, het vastgelegde aantal bestuurders van een verschillend geslacht sowieso bereikt zijn. Dat maakt het voorwerp uit van paragraaf 4. Indien er om één of andere reden twee jaar later alsnog niet voldaan is aan het vooropgestelde quotum van 1/3^e dient de eerstvolgende algemene vergadering een raad van bestuur samen te stellen die voldoet aan de regel.

Tot slot wordt in paragraaf 5 een overgangsregeling voorzien voor ondernemingen die voor het eerst noteren op de beurs. Ook daar is de bedoeling om de bestaande structuur niet in het gedrang te brengen en de lopende mandaten te respecteren.

Artikel 4

Voor de NMBS, NMBS-Holding en Infrabel legt de huidige wetgeving reeds een genderquotum op van 1/3^e. Wij verwijzen respectievelijk naar de artikelen 162*bis* (NMBS-Holding), 207 (Infrabel) en 223 (NMBS) van de wet van 21 maart 1991. Een zelfde bepaling wordt nu toegevoegd voor wat de bestuurders betreft die door de Belgische Staat worden aangeduid bij Belgacom, bpost, Belgocontrol en de Nationale Loterij. In de mate dat Belgacom beursgenoteerd is, zijn de regels voor beursgenoteerde ondernemingen van artikel 3 van dit wetsvoorstel cumulatief op deze onderneming van toepassing, bovenop het quotum dat wordt ingevoerd voor de overheidsbestuurders. Op dit moment is één derde van de bestuurders van Belgacom trouwens al van het verschillend geslacht. Indien bpost in de toekomst ook genoteerd wordt, zal ook bpost op dat moment bijkomend onderhevig worden aan de regels van de beursgenoteerde ondernemingen. De bestuurders die door de overheid werden aangeduid vallen voortaan sowieso onder de nieuwe regel van artikel 4, namelijk één derde moet van het andere geslacht zijn.

Artikel 5

Artikel 5 regelt de inwerkingtredingen van deze nieuwe wettelijke vereisten.

De vereiste om in het jaarverslag toelichting te geven bij de maatregelen die genomen worden door de onderneming om een evenwicht te creëren tussen mannen en vrouwen treedt in werking vanaf het volgende boekjaar.

Voor de beursgenoteerde ondernemingen wordt een overgangstermijn bepaald van 6 jaar. Deze termijn zet de ondernemingen een duidelijk groeipad voor ogen en laat hen de nodige tijd om hun benoemingsbeleid aan te passen aan de wettelijke quota. Ondertussen zou de corporate governance code een mentaliteitswijziging moeten tweeweg brengen in de ondernemerswereld, en kunnen initiatieven zoals *Women on Board* en andere volop groeien en ingezet worden om de doelstellingen inzake genderdiversiteit te bereiken. De uitzonderingsmogelijkheden die bestaan voor de kleinere en middelgrote genoteerde ondernemingen, en zij van wie slechts de helft van de aandelen genoteerd zijn, vervallen twee jaar later.

Enfin, pour ce qui est des entreprises publiques concernées, la loi entre en vigueur à partir du troisième exercice suivant la publication de la loi. Les pouvoirs publics doivent donner le bon exemple et atteindre plus rapidement un équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs qu'ils désignent eux-mêmes.

Wat de betrokken overheidsondernemingen betreft ten slotte, treedt de wet in werking vanaf het derde boekjaar volgend op de publicatie van de wet. De overheid dient het goede voorbeeld te tonen en sneller genderevenwicht te beogen bij de bestuurders die zij zelf aanduidt.

Sonja BECQ (CD&V)
Leen DIERICK (CD&V)