

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 maart 2018

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**over de instelling van genderevenwicht
in de directiecomités van de autonome
overheidsbedrijven en Belfius**

(ingediend door de heren Gilles Vanden Burre
en Stefaan Van Hecke c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 mars 2018

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à instaurer un équilibre de genres
dans les comités de direction des entreprises
publiques autonomes et de Belfius**

(déposée par MM. Gilles Vanden Burre
et Stefaan Van Hecke et consorts)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	Abréviations dans la numérotation des publications:
DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA: Questions et Réponses écrites
CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV: Beknopt Verslag	CRABV: Compte Rendu Analytique
CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN: Plenum	PLEN: Séance plénière
COM: Commissievergadering	COM: Réunion de commission
MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail: publicaties@dekamer.be	Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel: publicaties@lachambre.be
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier	Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid geeft België een score van 70,5 % op het vlak van gendergelijkheid. Maar zelfs al zijn sommige indicatoren bemoedigend, de aanwezigheid van vrouwen in de economische wereld blijft bijzonder laag, namelijk 38 %¹.

Die toestand moet veranderen: we moeten af van het “glazen plafond”, die onzichtbare barrière waarop vrouwen stoten als ze carrière maken of naar topfuncties dingen. Het verhindert hen zo snel en zo veel als mannen vooruit te gaan. We moeten de strijd aangaan met die socioculturele hinderpaal die leidt tot een onrechtvaardige segregatie op professioneel vlak.

In onze ogen vormt de invoering van quota een sterke *incentive*, die zijn deugdelijkheid al heeft bewezen (bijvoorbeeld in de evolutie van het aantal vrouwen in het federale Parlement). Overigens blijkt de kwaliteit van de besluitvorming beter te zijn als de groepen die de beslissingen nemen, gediversifieerd en heterogeen zijn samengesteld.

Een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de ondernemingen kan ook een “domino-effect” hebben: hoe meer vrouwen deelnemen aan de arbeidsmarkt, alsook aan het beheer en het management van de ondernemingen, hoe meer hun lonen die van mannen zullen naderen.

I. — EEN NUTTIGE MAAR ONTOEREIKENDE WET

Het glazen plafond komt niet alleen in privéondernemingen voor, verre van. Het bestaat ook in overheidsbedrijven. Die moeten, meer nog dan de andere bedrijven, het voorbeeld geven.

Op 28 juli 2011 heeft het Parlement een wet aangenomen met het oog op een grotere gewaarborgde aanwezigheid van vrouwen in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de beursgenoteerde ondernemingen en de Nationale Loterij. Die wet wijzigt onder andere de wet van 21 maart betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven en het Wetboek van vennootschappen.

¹ <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/BE>, analyse van 2017, toestand in 2015.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

“L’Institut européen pour l’égalité de genre” a attribué la note de 70,5 % pour la Belgique en ce qui concerne l’égalité de genre. Même si certains indices sont encourageants, la présence des femmes au sein du monde économique est particulièrement faible: elle s’élève à 38 %¹.

C’est une situation qu’il faut changer: le “plafond de verre” doit se briser – ce “plafond” invisible auquel se heurtent les femmes dans l’avancée de leur carrière ou dans l’accession à de hautes responsabilités. Il les empêche de progresser aussi vite et autant que les hommes. Nous devons lutter contre cette construction socioculturelle qui aboutit à une ségrégation professionnelle injuste.

Pour nous, instaurer des objectifs de quotas produit une forte incitation qui a déjà fait ses preuves (par exemple, en ce qui concerne l’évolution du nombre de femmes dans le Parlement fédéral). Par ailleurs, il s’avère que la qualité des prises de décision est meilleure lorsque les groupes qui décident sont composés de manière diversifiée et hétérogène.

Une meilleure représentation des femmes dans les instances des entreprises peut aussi créer un “effet domino”: plus les femmes participeront au marché du travail, à la gestion et à la direction des entreprises, plus leurs rémunérations se rapprocheront de celles des hommes.

I. — UNE LOI UTILE MAIS INSUFFISANTE

Ce plafond de verre n’existe pas seulement dans les entreprises privées, que du contraire. Il concerne aussi les entreprises publiques. Plus que toute autre, ces dernières se doivent de montrer l’exemple.

Le 28 juillet 2011, le Parlement a adopté une loi visant à garantir une présence accrue des femmes dans le conseil d’administration des entreprises publiques autonomes, des entreprises cotées et de la Loterie Nationale. Elle modifie notamment le loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques et le Code des sociétés.

¹ <http://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/BE>, analyse de 2017, situation en 2015.

Volgens het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) heeft deze wet de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van de desbetreffende bedrijven in gunstige zin beïnvloed.

Eenzijds bepaalt de wet dat ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur *die worden aangewezen door de Belgische Staat of door een door de Belgische Staat gecontroleerde vennootschap* van een ander geslacht moet zijn dan dat van de overige leden. Anderzijds verplicht de wet de *genoteerde vennootschappen* ervoor te zorgen dat, na een overgangperiode, ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur van de vennootschap van het andere geslacht is dan dat van de overige leden.

Indien aan deze voorwaarden niet wordt voldaan, voorziet de wet in twee soorten sanctiemaatregelen.

Primo, als de bedrijven niet voldoen aan het vereiste minimum wat de vertegenwoordiging van ieder geslacht binnen de raad van bestuur betreft, zullen de aan het mandaat van de bestuurders verbonden financiële voordelen worden opgeschort. *Secundo*, de benoeming van de eerstvolgende bestuurder zal nietig worden verklaard als het minimum niet wordt bereikt en deze bestuurder tot het oververtegenwoordigde geslacht (meer dan 2/3) behoort. Voor de autonome overheidsbedrijven geldt echter alleen die tweede soort van sanctiemaatregel.

De wetgever heeft echter verzuimd te voorzien in door de Koning te nemen uitvoeringsmaatregelen. Alleen dienen de Kamer en de Senaat de impact van deze wet op de aanwezigheid van de vrouwen in de beraadslagende instanties te evalueren tijdens het twaalfde jaar dat volgt op de bekendmaking ervan, dus... in 2024².

De wet is sinds 2012 van toepassing op de autonome overheidsbedrijven (Belgacom, Belgocontrol, Bpost, Infrabel, NMBS en NMBS Holding) en sinds 2017 op de grote beursgenoteerde privébedrijven. Ze zal in 2019 van toepassing worden op de kleine genoteerde bedrijven. Tot slot geldt deze wet niet voor de directiecomités, maar enkel voor de raden van bestuur.

II. — HET GLAZEN PLAFOND VAN DE RADEN VAN BESTUUR

Sinds de wet van 28 juli 2011 is de situatie in de raden van bestuur over het algemeen verbeterd.

² M.L., "Mollo, la mixité dans les entreprises", *Le Vif* van 6 oktober 2017.

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), l'adoption de cette loi a eu un impact positif sur l'amélioration de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises.

D'une part, cette loi prévoit qu'un tiers au moins des membres du conseil d'administration *désignés par l'État belge* ou par une *société contrôlée par l'État belge* doivent être de sexe différent de celui des autres membres. D'autre part, elle oblige les *entreprises cotées* de faire en sorte que, après une période transitoire, au moins un tiers des membres du conseil d'administration de la société soient de sexe opposé de celui des autres membres.

En cas de non-respect de ces dispositions, deux types de sanctions sont prévues par la loi.

D'une part, si les entreprises ne satisfont pas au minimum exigé en ce qui concerne la représentation de chaque sexe au sein du conseil d'administration, les avantages financiers liés au mandat des administrateurs seront suspendus. D'autre part, la nomination du prochain administrateur sera déclarée nulle si le minimum n'est pas atteint et que cet administrateur appartient au sexe surreprésenté (soit plus de 2/3). Les entreprises publiques autonomes ne sont, toutefois, soumises qu'à ce second type de sanction.

Mais le législateur n'a pas prévu de mesures d'exécution à prendre par le Roi. Seule une évaluation par le Parlement et le Sénat concernant l'impact de cette loi sur la présence des femmes dans les instances délibératives doit être réalisée pendant la douzième année qui suit sa publication, soit... en 2024².

La loi est d'application depuis 2012 pour les entreprises publiques autonomes (Belgacom, Belgocontrol, BPOST, Infrabel, SNCB et SNCB Holding) et depuis 2017 pour les grandes entreprises privées cotées en Bourse. Elle sera d'application en 2019 pour les petites entreprises cotées. Enfin, cette loi ne s'applique pas aux comités de direction, mais uniquement aux conseils d'administration.

II. — LE PLAFOND DE VERRE DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Depuis la loi du 28 juillet 2011, la situation dans les conseils d'administration s'est globalement améliorée.

² M.L., "Mollo, la mixité dans les entreprises", *Le Vif* du 6/10/17.

Volgens een studie van het IGVM is de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van de beursgenoteerde bedrijven, de autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij over zes jaar tijd verdubbeld, namelijk van 8,2 % in 2008 en vervolgens 12,7 % in 2012 tot 16,6 % in 2014³.

Uit die studie blijkt tevens dat de volgende autonome overheidsbedrijven in 2016 voldoen aan de wettelijke vereiste: Belgocontrol, Bpost, Infrabel, de Nationale Loterij, Proximus (Belgacom) en de NMBS. De autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij hebben een veel evenwichtiger vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun raden van bestuur dan de beursgenoteerde privébedrijven. De raad van bestuur van Bpost telt vier vrouwen op een totaal van twaalf leden. Bij Proximus is de verhouding zes op dertien.

In de privésector beantwoorden de volgende bedrijven in 2016 aan de wettelijke norm: Accentis, Aedifica, Athenor Group, AVH Ackermans, Befimmo, Bekaert, Belfius, Belreca, Cie du Bois Sauvage, CP Invest, Eckert & Ziegler, Elia, Euronav, Fagron, Fin de Tubize, Fluxys, Galapagos, GIMV, Home Invest Belgium, IBA, IEP Invest, Immobel, Intervest offices, KBC group, Kinopolis, Lotus Bakeries, Melexis, Nyrstar, QRF, Realdolmen, Sioen, Solvay, Sucraf, Telenet, Ter Beke, Tessenderlo, UCB, Vastned Retail Belgium, WDP, Zenitel.

Uit de analyse van de cijfers blijkt bovendien dat de sectoren van de industrie, de financiën, de farmaceutische industrie en de elektriciteit de slechtste resultaten behalen, met een gemiddelde van 18,5 % vrouwen in de raden van bestuur. De analyse van de beursindex van de verschillende bedrijven toont dan weer aan dat hoe groter een bedrijf is, hoe beter de vrouwen vertegenwoordigd zijn in de raad van bestuur.

Michel Pasteel van het IGVM zegt daarover het volgende: “[d]eze bemoedigende resultaten bewijzen dat de dwingende aanpak werkt.”⁴ “Dit positieve nieuws mag echter niet doen vergeten dat dit cijfer nog ver verwijderd is van de verplichte 33,3 %”⁵. De doelstelling van een minimale vertegenwoordiging van een derde

Selon un rapport de l’IEFH, la représentation des femmes dans les conseils d’administration des entreprises cotées en Bourse, des entreprises publiques autonomes et de la Loterie Nationale a doublé en six ans, passant de 8,2 % en 2008, à 12,7 % en 2012 et 16,6 % en 2014³.

Dans ce rapport, on voit que les entreprises publiques autonomes qui répondent à l’exigence légale en 2016 sont Belgocontrol, BPost, Infrabel, la Loterie Nationale, Proximus (Belgacom) et la SNCB. Les entreprises publiques autonomes et la Loterie Nationale ont une représentation des hommes et des femmes beaucoup plus équilibrée au sein de leurs conseils d’administration que les entreprises privées cotées en bourse. Dans le conseil d’administration de BPOST, il y a quatre femmes sur douze membres au total. Chez Proximus, le rapport est de six sur treize.

Les entreprises privées qui répondent à l’exigence légale en 2016 sont: Accentis, Aedifica, Athenor Group, AVH Ackermans, Befimmo, Bekaert, Belfius, Belreca, Cie du Bois Sauvage, CP Invest, Eckert & Ziegler, Elia, Euronav, Fagron, Fin de Tubize, Fluxys, Galapagos, GIMV, Home Invest Belgium, IBA, IEP Invest, Immobel, Intervest offices, KBC group, Kinopolis, Lotus Bakeries, Melexis, Nyrstar, QRF, Realdolmen, Sioen, Solvay, Sucraf, Telenet, Ter Beke, Tessenderlo, UCB, Vastned Retail Belgium, WDP, Zenitel.

Par ailleurs, l’analyse des chiffres par secteur montre que les secteurs de l’industrie, des finances et de l’industrie pharmaceutique ainsi que le secteur de l’exploitation de l’électricité ont les plus mauvais résultats, avec en moyenne 18,5 % de représentation de femmes dans leurs conseils d’administration. L’analyse de l’indice boursier des différentes entreprises montre, quant à elle, que plus l’entreprise est de taille importante, plus les femmes sont représentées au sein du conseil d’administration.

Pour Michel Pasteel de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (IEFH), “ces résultats encourageants montrent que l’approche contraignante fonctionne”⁴. Ces résultats ne doivent cependant pas nous faire oublier que nous sommes encore loin de l’objectif légal qui s’élève à un tiers”⁵. En effet, l’objectif

³ M. Pasteel, “Tweede balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur”, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2016.

⁴ M. Pasteel, “Een jaar voor de inwerkingtreding van de genderquotawet in de bestuursraden van ondernemingen: hoever staan we?”, persbericht, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 25 oktober 2016.

⁵ Pasteel M., “Tweede balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur”, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2016, blz. 15.

³ M. Pasteel, “Second bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d’administration”, Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, 2016.

⁴ M. Pasteel, “Quotas de genre dans les conseils d’administration des entreprises cotées: où en est-on?” Communiqué de presse, IEFH, 25 octobre 2015.

⁵ Pasteel M., “Second bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d’administration”, Institut pour l’Égalité des Femmes et des Hommes, 2016, p. 15.

vrouwen werd immers slechts door 21 % van de onderzochte bedrijven gehaald.

België is op dat vlak bovendien niet de beste leerling van de Europese klas. Een andere studie van het adviesbureau Hay toont aan dat 19 % van de leden van de raden van bestuur van de grote Belgische bedrijven vrouwen zijn (zie illustratie nr. 1, hieronder), terwijl het Europese gemiddelde 23 % bedraagt⁶.

de représentation d'un tiers de femmes au minimum n'a été atteint que pour 21 % des entreprises étudiées.

De plus, la Belgique n'est pas le meilleur élève européen en la matière. Une autre étude du cabinet Hay nous montre que 19 % des membres des conseils d'administration des grandes entreprises belges sont des femmes (voir ci-dessous, illustration n° 1). Alors que la moyenne européenne est de 23 %⁶.

	België / Belgique	Europa /Europe
Directiecomités / Comités de direction	16 %	7,5 %
Raden van bestuur / Conseils d'administration	19 %	23 %

Tabel nr. 1: verhoudingsgewijs aantal vrouwen in de directiecomités en de raden van bestuur van de ondernemingen met meer dan 5 000 werknemers, "Top Executive Compensation in Europe/Belgium 2014", Hay, 2015.

Illustration n°1: proportion du nombre de femmes dans les comités de direction et conseils d'administration des entreprises de plus de 5 000 travailleurs, "Top Executive Compensation in Europe/Belgium 2014", Hay, 2015.

III. — DIRECTIECOMITÉS: STAGNERENDE CIJFERS

De toestand in de directiecomités oogt bijzonder matig. Volgens het IGVM tellen de directiecomités gemiddeld minder vrouwen dan de raden van bestuur. In 2016 was slechts 16,1 % van de leden van de directiecomités van de onderzochte steekproef een vrouw.

III. — COMITÉS DE DIRECTION: UNE STAGNATION DES CHIFFRES

Il s'avère que la situation dans les comités de direction est particulièrement médiocre. Selon l'IEFH, les comités de direction comptent en moyenne moins de femmes que les conseils d'administration. En 2016, seuls 16,1 % des membres des comités de direction de l'échantillon étudié étaient des femmes.

Het overgrote deel van de directiecomités bestaat uitsluitend uit mannen of telt slechts één vrouw. Er wordt een positieve evolutie vastgesteld voor de periode tussen 2008 en 2014, maar de zaken veranderen zeer langzaam. Desalniettemin hadden in 2016 slechts 8 van de 21 bedrijven met een officieel directiecomité geen enkele vrouwelijke directeur en 8 maar één⁷. In 2016 telde 38,1 % van de bestudeerde ondernemingen geen enkele en nog eens 38,1 % slechts één vrouw in het directiecomité (zie hieronder, tabel nr. 2).

L'écrasante majorité des comités de direction sont exclusivement masculins ou ne comptent qu'une seule femme. On observe une évolution positive entre 2008 et 2014 mais elle est très lente. En 2016, sur les 21 entreprises dotées d'un comité de direction officiel, huit ne comptaient aucune femme et huit en comptaient une seule⁷. En 2016, 38,1 % des entreprises étudiées ne comptent aucune femme dans leurs comités de direction, et 38,1 % une seule (voir ci-dessous, illustration n° 2).

	2008	2012	2014	2016
Geen vrouwen /Aucune femme	64,5 %	60 %	47,8 %	38,1 %
Eén vrouw / Une seule femme	29 %	26,7 %	39,1 %	38,1 %
Meer dan één vrouw / Plus d'une femme	6,5 %	13,3 %	13 %	23,8 %

⁶ Studie "Top Executive Compensation in Europe/Belgium 2014" van het adviesbureau Hay, 2015.

⁷ Volgens de steekproef uit het onderzoek van het IGVM: AEDIFICA, BANIMMO, BELFIUS, BNB-NBB, CELYAD, COFINIMMO, COLRYUT, ELIA SYSTEM OPERATOR, FIN DE TUBIZE, FLUXYS BELGIUM, GBL, INTERVEST OFFICES & WAREHOUSES, KBC GROUP, NATIONALE LOTERIJ, NMBS, SIOEN INDUSTRIES, SUCRAF, TESSENDERLO, VAN DE VELDE, BELGOCONTROL, TER BEKE.

⁶ Étude "Top Executive Compensation in Europe/Belgium 2014" du cabinet Hay, 2015.

⁷ Selon l'échantillon de l'étude de l'IEFH, soit AEDIFICA, BANIMMO, BELFIUS, BNB-NBB, CELYAD, COFINIMMO, COLRYUT, ELIA SYSTEM OPERATOR, FIN DE TUBIZE, FLUXYS BELGIUM, GBL, INTERVEST OFFICES & WAREHOUSES, KBC GROUP, NATIONAL LOTERIJ, NMBS, SIOEN INDUSTRIES, SUCRAF, TESSENDERLO, VAN DE VELDE, BELGOCONTROL, TER BEKE.

Tabel nr. 2: verhoudingsgewijs aantal vrouwen in de officiële directiecomités, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2016.

In dit onderzoek van het IGVM is het wrang te moeten vaststellen dat, wat de vertegenwoordiging van vrouwen in de directiecomités betreft, de overheidsbedrijven minder goede leerlingen zijn dan de privébedrijven.

Sommige overheidsbedrijven die conform de wet handelen wat hun raad van bestuur betreft (of zelfs veel beter doen), hebben echter geen enkele vrouw in hun directiecomité. Het verhoudingsgewijs aantal vrouwen stijgt van 2,3 % in 2008 tot 6,5 % in 2012, waarna het in 2014 stagneert op 6,6 % om vervolgens te stijgen tot 8,3 % in 2016.

Vandaag tellen de directiecomités van bpost en Belfius volgens hun respectieve websites geen enkele vrouw. Het directiecomité van Proximus bestaat in totaal uit acht leden, van wie twee vrouwen en zes mannen. Bij Belgocontrol bedraagt de verhouding twee op zes, en bij de NMBS één op zes. Het directiecomité van Infrabel bestaat uit twee vrouwen en twee mannen. Het directiecomité van de Nationale Loterij bestaat uit zes leden, van wie één vrouw.

Gemiddeld bedraagt de aanwezigheid van vrouwen in de directiecomités van die overheidsbedrijven dus slechts ongeveer 20 % (om precies te zijn 8 vrouwen op 44, zie hieronder illustratie nr. 3). De gedetailleerde samenstelling van de directiecomités gaat als bijlage.

Volgens het onderzoek van het studie bureau Hay (zie illustratie nr. 1, hierboven), belooft de aanwezigheid van vrouwen in de directiecomités in Europa gemiddeld 7,5 %. Zelfs al doet België het beter met 16 % vrouwen die zitting hebben in de directiecomités van de grote beursgenoteerde ondernemingen, blijven de cijfers toch teleurstellend. Noorwegen en Denemarken zijn dienaangaande de beste leerlingen van de klas⁸.

	Aandeel vrouwen
bpost	0 %
Belfius	0 %
NMBS	16 %

⁸ De gegevens komen uit de studie "Top Executive Compensation in Europe/Belgium 2014", die betrekking heeft op 1 900 directiefuncties in 360 beursgenoteerde bedrijven met meer dan 5 000 werknemers.

Illustration n° 2: proportion du nombre de femmes dans les comités de direction officiels, Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2016.

Dans cette étude de l'IEFH, il est interpellant de constater que les entreprises publiques sont de moins bons élèves que les entreprises privées en ce qui concerne la représentation des femmes au sein des comités de direction.

En effet, certaines entreprises publiques qui respectent la loi au regard du conseil d'administration (voire font beaucoup mieux) ne comptent aucune femme dans leur comité de direction. De 2,3 % de femmes en 2008, la part de femmes passe à 6,5 % en 2012, elle stagne à 6,6 % en 2014 pour passer à 8,3 % en 2016.

À ce jour, et selon les données de leurs sites internet respectifs, les comités de direction de Bpost et de Belfius ne comprennent aucune femme. Le comité de direction de Proximus se compose de huit membres au total, dont deux femmes et six hommes. La proportion est de deux sur six pour Belgocontrol, et une sur six pour la SNCB. Le comité de direction d'Infrabel est composé de deux femmes et deux hommes. Le comité de direction de la Loterie nationale est composé de six membres, dont une femme.

En moyenne donc, la présence des femmes dans les comités de direction de ces entreprises publiques n'est que de \pm 20 % (8 femmes pour 44 membres pour être exact, voir ci-dessous illustration n° 3). La composition détaillée des comités de direction se trouve en annexe.

Selon l'étude du cabinet Hay (voir ci-dessus illustration n° 1), la présence des femmes dans les comités de direction s'élève en Europe en moyenne à 7,5 %. Même si la Belgique fait mieux, avec 16 % de femmes siégeant dans les comités de direction des grandes entreprises cotées, les chiffres restent décevants. C'est la Norvège et le Danemark qui sont les meilleurs élèves en la matière⁸.

	Proportion du nombre de femmes
POST	0 %
Belfius	0 %
SNCB	16 %

⁸ Les données proviennent de l'étude "Top Executive Compensation in Europe/Belgium 2014", qui porte sur 1 900 fonctions de direction dans 360 entreprises européennes cotées en bourse de plus de 5 000 travailleurs.

	Aandeel vrouwen
Nationale Loterij	16 %
Infrabel	50 %
Proximus	25 %
Belgocontrol	33 %
Gemiddelde	20 %

Tabel nr. 3: aandeel vrouwen in de directiecomités van de autonome overheidsbedrijven en Belfius (bron: websites van de ondernemingen, geraadpleegd op 14 februari 2018)

	Proportion du nombre de femmes
Loterie Nationale	16 %
Infrabel	50 %
Proximus	25 %
Belgocontrol	33 %
Moyenne	20 %

Illustration n° 3: proportion du nombre de femmes dans les comités de direction des entreprises publiques autonomes et Belfius (source: sites internet des entreprises, consultés le 14 février 2018)

Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)
 Stefaan VAN HECKE (Ecolo-Groen)
 Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
 Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
 Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen)
 Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen)
 Anne DEDRY (Ecolo-Groen)
 Marcel CHERON (Ecolo-Groen)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. wijst erop dat de sectoren onderling nog steeds grote verschillen vertonen inzake de aanwezigheid van vrouwen in de ondernemingen;

B. geeft aan dat er in de directiecomités van de overheidsbedrijven zeer weinig vrouwen aanwezig zijn;

C. beseft dat de wet van 28 juli 2011 kennelijk niet heeft geleid tot een verbetering van de geanalyseerde toestand in de directiecomités van de ondernemingen en dat de overgrote meerderheid van die directiecomités uitsluitend uit mannen bestaat;

D. attendeert erop dat de overheidsbedrijven bijzonder slecht scoren wat de aanwezigheid van vrouwen in de directiecomités betreft, alsook dat deze overheidsbedrijven nochtans een voorbeeld zouden moeten zijn voor onze samenleving en onze economie;

E. merkt op dat in de wet van 28 juli 2011 (tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij) niets staat over de aanwezigheid van vrouwen in de directiecomités van de ondernemingen;

F. wijst op de kwaliteit van de besluitvoering, als de groepen die de beslissingen nemen gediversifieerd en heteroog zijn samengesteld;

G. geeft aan dat de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven de volgende ondernemingen als Belgische autonome overheidsbedrijven aanmerkt: Proximus, de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (NMBS), Infrabel, bpost et Belgocontrol;

H. stipt aan dat Belfius een bankverzekeringsgroep is die in handen is van de federale Belgische Staat;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

de volgende maatregelen te nemen en regelingen te treffen, teneinde te bewerkstelligen dat de

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. étant donné qu'il existe encore de fortes disparités entre secteurs en ce qui concerne la présence des femmes dans les entreprises;

B. vu que la présence des femmes dans les comités de direction des entreprises publiques est particulièrement faible;

C. considérant que la loi du 28 juillet 2011 n'a visiblement pas amélioré la situation étudiée dans les comités de direction des entreprises et que l'écrasante majorité des comités de direction sont exclusivement masculins;

D. vu que les entreprises publiques présentent des scores particulièrement mauvais en ce qui concerne la présence des femmes dans les comités de direction et que ces entreprises publiques ont pourtant un rôle d'exemple à jouer dans notre société et notre économie;

E. étant donné que la loi du 28 juillet 2011 – modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale – ne prévoit rien en ce qui concerne la présence des femmes dans les comités de direction des entreprises;

F. étant donné que la qualité des prises de décision est meilleure lorsque les groupes qui décident sont composés de manière diversifiée et hétérogène;

G. étant donné que la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques classe les entreprises publiques autonomes belges comme suit: Proximus, la Société Nationale des Chemins de fer belges (SNCF), Infrabel, bpost et Belgocontrol;

H. vu que Belfius est un groupe de bancassurance détenu par l'État belge au niveau fédéral;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

de mettre en place les mesures et dispositifs suivants, en vue d'atteindre l'objectif d'au moins un tiers

directiecomités van alle in considerans G bedoelde autonome overheidsbedrijven, alsook het directiecomité van Belfius, zijn samengesteld uit minstens één derde leden van elk geslacht:

1) in elke onderneming een denkoefening inzake *gender mainstreaming*⁹ houden, waarbij het thema “diversiteit en inclusie”, alsook de *gender bias*¹⁰ uitgebreid worden geanalyseerd, alsmede preventief, transversaal en systematisch worden benaderd;

2) per onderneming een specifiek actieplan uitwerken, met onder meer de geleidelijke invoering van de mogelijkheid om van thuis uit te werken, transparantie van de HR-processen en de oprichting van een netwerk van vrouwelijke managers dat sensibiliseringscampagnes voert;

3) in het jaarverslag van het bedrijf een becijferde rapportering opnemen inzake het actieplan en de evolutie van de toestand;

4) indien de betrokken bedrijven er binnen een termijn van vijf jaar niet in slagen de doelstelling inzake één derde van elk geslacht te behalen, zal een dwingend aanpak nodig zijn.

20 februari 2018

de membres de chaque sexe au sein des comités de direction de toutes les entreprises publiques autonomes visées au considérant G et de Belfius:

1) une réflexion “*gender mainstreaming*”⁹, par entreprise, qui implique un vaste diagnostic et une approche préventive, transversale et systématique de la thématique de “diversité et inclusion” et des “biais de genre”¹⁰;

2) un plan d’action spécifique, par entreprise, comprenant notamment l’introduction progressive de la possibilité de travailler à domicile, la transparence des processus RH, la création d’un réseau de femmes managers menant des actions de sensibilisation;

3) la mise en place d’un *reporting* chiffré du plan d’action et de l’évolution de la situation dans le rapport annuel de l’entreprise;

4) si l’objectif d’un tiers de chaque sexe n’est pas atteint pour les entreprises concernées après un délai de cinq ans, une approche plus contraignante devra être appliquée.

20 février 2018

Gilles VANDEN BURRE (Ecolo-Groen)
 Stefaan VAN HECKE (Ecolo-Groen)
 Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
 Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
 Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
 Meyrem ALMACI (Ecolo-Groen)
 Jean-Marc NOLLET (Ecolo-Groen)
 Anne DEDRY (Ecolo-Groen)
 Marcel CHERON (Ecolo-Groen)

⁹ Volgens de *Group of Specialists on Mainstreaming* (EG-S-MS) van de Raad van Europa kan *gender mainstreaming* worden omschreven als “het (re)organiseren, verbeteren, ontwikkelen en evalueren van beleidsprocessen op zo’n manier dat het perspectief van gendergelijkheid wordt geïntegreerd in alle beleidsdomeinen en op alle beleidsniveaus door de actoren die normaal dat beleid maken” (bron: website van het IGVM).

¹⁰ *Gender bias* kan worden omschreven als een gendergerelateerde discriminerende houding.

⁹ Selon le Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l’égalité (EG-S-MS) du Conseil de l’Europe, le “*gender mainstreaming*” est: “la (ré)organisation, l’amélioration, l’évolution et l’évaluation des processus de prise de décision, aux fins d’incorporer la perspective de l’égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques” (source: site de l’IEFH).

¹⁰ Le biais de genre s’entend comme une attitude de discrimination fondée sur le sexe.

	Samenstelling van de directiecomités (namen van vrouwen vetgedrukt)
<p>BPOST</p> <p>Samenstelling van het “group executive management”</p>	<p>Koen Van Gerven – Chief Executive Officer</p> <p>Henri de Romrée – Chief Financial Officer</p> <p>Dirk Tirez – Chief Legal & Regulatory Officer et Secrétaire Général</p> <p>Marc Huybrechts – Director Mail and Retail Solutions</p> <p>Nico Cools – CIO et Chief Digital Officer</p> <p>Kurt Pierloot – Director International and Parcels</p> <p>Philippe Dubois – Director Mail Service Operations</p> <p>Mark Michiels – Chief Human Resources and Organisation</p>
<p>Nationale Loterij</p> <p>Het directiecomité is belast met het dagelijks bestuur van de Nationale Loterij. Er zijn vijf directeurs, onder leiding van de gedelegeerd bestuurder.</p>	<p>Janie Haek - Voorzitter</p> <p>Olivier Alsteens - Chief Operations Officer</p> <p>Arnaud Hermesse - Chief Retail Officer</p> <p>Piet Van Petegem - Chief Technology Officer</p> <p>Jean-Nicolas David - Chief Financial Officer</p> <p>Bénédicte Lobelle - Chief Players & Markets Officer</p>
<p>Belfius Bank</p> <p>Het directiecomité is belast met de effectieve leiding. Het stuurt de verschillende metiers en ondersteunende activiteiten aan, conform de strategie, het beleid en de risicoappetijt bepaald door de raad van bestuur.</p>	<p>Marc Raisière – Voorzitter en Chief Executive Officer</p> <p>Dirk Gyselinck - Hoofd Public & Corporate Banking</p> <p>Eric Hermann - Chief Risk Officer</p> <p>Olivier Onclin - Chief Operations Officer, hoofd van de afdelingen Operations, Servicing, Purchasing & Facility Management en ICT</p> <p>Dirk Vanderschrick - Head of Retail & Commercial Banking</p> <p>Johan Vankelecom - Chief Financial Officer, hoofd van de afdelingen Financial Reporting, Research, Liquidity & Capital Management, Financial Communication, Asset & Liability Management, alsook van de juridische en fiscale diensten</p>

	Samenstelling van de directiecomités (namen van vrouwen vetgedrukt)
NMBS	<p>Sophie Dutordoir - Voorzitter</p> <p>Bart De Groote – Algemeen directeur Marketing & Sales</p> <p>Richard Gayetot - Algemeen directeur Technics</p> <p>Olivier Henin - Algemeen directeur Finance</p> <p>Patrice Couchard - Algemeen directeur Stations</p> <p>Koen Kerckaert - Algemeen directeur Transport</p>
Infrabel	<p>Luc Lallemand, CEO</p> <p>Luc Vansteenkiste, Directeur van de directie Asset Management</p> <p>Ann Billiau, Directeur van de directie Traffic Management & Services</p> <p>Christine Vanderveeren, Directeur van de dienst Finance & Business Administration</p>
<p>Proximus</p> <p>De rol van het executief comité bestaat erin de gedelegeerd bestuurder bij te staan in de uitoefening van haar taken, alsook in haar verantwoordelijkheid voor het operationeel management (waaronder het dagelijks bestuur).</p>	<p>Dominique Leroy - Voorzitter</p> <p>Guillaume Boutin - Chief Consumer Market Officer</p> <p>Sandrine Dufour - Chief Financial Officer</p> <p>Dirk Lybaert - Chief Corporate Affairs Officer</p> <p>Geert Standaert - Chief Technology Officer</p> <p>Renaud Tilmans - Chief Customer Operations Officer</p> <p>Jan Van Acoleyen - Chief Human Resources Officer</p> <p>Bart Van Den Meersche - Chief Enterprise Market Officer</p>

	Samenstelling van de directiecomités (namen van vrouwen vetgedrukt)
<p>Belgocontrol</p> <p>Het directiecomité is belast met het dagelijks bestuur en met de uitvoering van de beslissingen van de raad van bestuur. Het directiecomité vertegenwoordigt het bedrijf bij de onderhandelingen over het beheerscontract. De leden ervan vormen een college, dat wordt voorgezeten door de afgevaardigd bestuurder. Het directiecomité doet aanbevelingen aan de raad van bestuur aangaande de exploitatie, de activiteiten en het beheer van het bedrijf.</p>	<p>Johan Decuyper- Afgevaardigd bestuurder</p> <p>Hilde Van Den Houten – Direceur-generaal Financiën en Support</p> <p>Peggy Devestel - Direceur-generaal Operaties en systemen</p> <p>Alain Vandenabeele – Directeur-generaal Digital Transformation & New Way of Working</p> <p>Christian Berlanger – Directeur-generaal Internationalisering & Externe relaties</p> <p>Youcha Mackelbert - Directeur-generaal Program & Project Delivery</p>
TOTAAL	8 vrouwen op 44 leden

Bronnen, geraadpleegd op 14 februari 2018:

Voor Bpost: http://corporate.bpost.be/about-us/management?sc_lang=fr-FR

Voor de Nationale Loterij: <https://www.nationale-loterij.be/nl/over-ons/wie-zijn-we/structuur>

Voor Belfius Bank: <https://www.belfius.com/NL/wie-we-zijn/management-medewerkers/directiecomite/index.aspx>

Voor de NMBS:
<http://www.belgianrail.be/nl/corporate/onderneming/beheer/management.aspx>

Voor infrabel: <https://www.infrabel.be/nl/fotogalerij/directiecomite-infrabel>

Voor Proximus: <https://www.proximus.com/nl/group/governance/executive-committee>

Voor Belgocontrol: <https://www.belgocontrol.be/nl/organisation>

ANNEXE

	Composition des comités de direction (femmes en gras)
<p>BPOST</p> <p>Composition du « Group Executive Management »</p>	<p>Koen Van Gerven – Chief Executive Officer</p> <p>Henri de Romrée – Chief Financial Officer</p> <p>Dirk Tirez – Chief Legal & Regulatory Officer et Secrétaire Général</p> <p>Marc Huybrechts – Director Mail and Retail Solutions</p> <p>Nico Cools – CIO et Chief Digital Officer</p> <p>Kurt Pierloot – Director International and Parcels</p> <p>Philippe Dubois – Director Mail Service Operations</p> <p>Mark Michiels – Chief Human Resources and Organisation</p>
<p>Loterie Nationale</p> <p>Le comité de direction assure la gestion journalière de la Loterie Nationale. Présidé par l'administrateur délégué, il se compose de cinq directeurs.</p>	<p>Janie Haek - Président</p> <p>Olivier Alsteens - Chief Operations Officer</p> <p>Arnaud Hermesse - Chief Retail Officer</p> <p>Piet Van Petegem - Chief Technology Officer</p> <p>Jean-Nicolas David - Chief Financial Officer</p> <p>Bénédicte Lobelle - Chief Players & Markets Officer</p>
<p>Belfius Banque</p> <p>Le comité de direction assure la direction effective. Il gère les différents métiers et les activités de soutien conformément à la stratégie, à la politique et à l'appétit du risque définis par le conseil d'administration.</p>	<p>Marc Raisière - Président et Chief Executive Officer</p> <p>Dirk Gyselincx - Responsable de Public & Corporate Banking</p> <p>Eric Hermann - Chief Risk Officer</p> <p>Olivier Onclin - Chief Operations Officer, responsable des départements Operations, Servicing, Purchasing & Facility Management et ICT</p> <p>Dirk Vanderschrick - Head of Retail & Commercial Banking</p> <p>Johan Vankelecom - Chief Financial Officer, responsable des départements Financial Reporting, Research, Liquidity & Capital Management, Financial Communication, Asset & Liability Management, Services Juridiques et Fiscaux</p>
<p>SNCB</p>	<p>Sophie Dutordoier - Présidente</p> <p>Bart De Groote - Directeur général Marketing & Sales</p> <p>Richard Gayetot - Directeur général Technics</p> <p>Olivier Henin - Directeur général Finance</p> <p>Patrice Couchard - Directeur général Stations</p> <p>Koen Kerckaert - Directeur général Transport</p>

ANNEXE

	Composition des comités de direction (femmes en gras)
Infrabel	<p>Luc Lallemand, CEO</p> <p>Luc Vansteenkiste, Directeur de la direction Asset Management</p> <p>Ann Billiau, Directrice de la direction Traffic Management & Services</p> <p>Christine Vanderveeren, Directrice du service Finance & Business Administration</p>
<p>Proximus</p> <p>Le Comité Exécutif a pour mission d'assister l'Administrateur Délégué dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités dans le cadre de la gestion opérationnelle (dont la gestion journalière).</p>	<p>Dominique Leroy - Présidente</p> <p>Guillaume Boutin - Chief Consumer Market Officer</p> <p>Sandrine Dufour - Chief Financial Officer</p> <p>Dirk Lybaert - Chief Corporate Affairs Officer</p> <p>Geert Standaert - Chief Technology Officer</p> <p>Renaud Tilmans - Chief Customer Operations Officer</p> <p>Jan Van Acoleyen - Chief Human Resources Officer</p> <p>Bart Van Den Meersche - Chief Enterprise Market Officer</p>
<p>Belgocontrol</p> <p>Le Comité de direction est chargé de la gestion journalière et de l'exécution des décisions du Conseil d'administration. Il représente l'entreprise lors des négociations du contrat de gestion. Les membres du Comité de direction forment un collège qui est présidé par l'Administrateur délégué. Il fait des recommandations au Conseil d'administration concernant l'exploitation, les activités et la gestion de la société.</p>	<p>Johan Decuyper- Administrateur délégué</p> <p>Hilde Van Den Houten - Directrice générale Finances et Support</p> <p>Peggy Devestel - Directrice générale Opérations et Systèmes</p> <p>Alain Vandenaabeele - Directeur général Digital Transformation & New Way of Working</p> <p>Christian Berlinger - Directeur général Internationalisation & Relations externes</p> <p>Youcha Mackelbert - Directeur général Program & Project Delivery</p>
TOTAL	8 femmes sur 44 membres

ANNEXE

Sources, consultées le 14 février 2018 :

Pour BPOST : http://corporate.bpost.be/about-us/management?sc_lang=fr-FR

Pour la Loterie nationale : <https://www.loterie-nationale.be/fr/a-propos-de-nous/qui-sommes-nous/structure>

Pour Belfius Banque : <https://www.belfius.com/FR/qui-sommes-nous/management-collaborateurs/comite-direction/index.aspx?firstWA=no>

Pour la SNCB : <http://www.belgianrail.be/fr/corporate/entreprise/gestion/management.aspx>

Pour infrabel : <https://www.infrabel.be/fr/galerie-de-photos/comite-executif-infrabel>

Pour Proximus : <https://www.proximus.com/fr/group/governance/executive-committee>

Pour Belgocontrol : <https://www.belgocontrol.be/fr/organisation>