

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 november 2018

WETSVOORSTEL

**tot invoering van genderquota bij de
Nationale Bank van België, het Rekenhof en
de FSMA (*Financial Services and Markets
Authority*)**

(ingediend door mevrouw Griet Smaers c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 novembre 2018

PROPOSITION DE LOI

**instaurant des quotas de genre à la Banque
nationale de Belgique, à la Cour des comptes
et à la FSMA (*Autorité des services et marchés
financiers*)**

(déposée par Mme Griet Smaers et consorts)

SAMENVATTING

België blijft het ondanks enkele wetgevende initiatieven ter zake slecht doen op het vlak van gendergelijkheid. Vooral professioneel (loon, carrièremogelijkheden) blijken vrouwen nog steeds gediscrimineerd te worden.

Deze discriminatie bestaat niet alleen in de privé-sector. Zo is ook in economisch-financiële publiekrechtelijke instellingen de doorstroming van vrouwen naar topfuncties zeer problematisch. De overheid zou hier nochtans bij uitstek een voorbeeldfunctie kunnen vervullen.

Dit wetsvoorstel voert daarom genderquota in voor de Nationale Bank van België, het Rekenhof en de Autoriteit voor financiële diensten en de markten (FMSA), waarvan de bestuursorganen en toezichthoudende organen voortaan minstens één derde vrouwelijke leden moeten tellen.

RÉSUMÉ

Malgré quelques initiatives législatives en la matière, la Belgique reste un mauvais élève sur le plan de l'égalité des genres. Les femmes s'avèrent toujours victimes de discriminations, surtout au niveau professionnel (rémunération, perspectives de carrière).

Ces discriminations ne sont pas limitées au secteur privé. C'est ainsi que l'accès des femmes à des fonctions supérieures est également très problématique dans les institutions économiques et financières de droit public. Les pouvoirs publics pourraient pourtant servir d'exemple par excellence à cet égard.

Cette proposition de loi instaure dès lors des quotas de genre pour la Banque nationale de Belgique, la Cour des comptes et l'Autorité des services et marchés financiers (FMSA), dont les organes d'administration et les organes de contrôle devront

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,

Een gendergelijke samenleving betekent dat vrouwen en mannen gelijke rechten, verantwoordelijkheden en kansen hebben op sociaal, economisch, cultureel en politiek vlak. Ze kunnen ongeacht hun gender op een gelijkwaardige manier, en steeds volgens hun eigen talenten en wensen, deelnemen aan heel onze samenleving. Helaas moeten we vaststellen dat we vandaag de dag nog steeds geen gendergelijke samenleving hebben en dat we op dat vlak soms zelfs stappen achteruit zetten. In het “*Global Gender Gap Report*” van het *World Economic Forum* (hierna: WEF) uit 2017 viel België op de lijst van 144 landen immers terug naar de 31^{ste} plaats, terwijl ons land in 2014 nog op de 10^{de} plaats stond.¹ Wanneer we enkel kijken naar de economisch-financiële participatie van vrouwen, dan staat België pas op een magere 46^{ste} plaats.² Vooral de loonkloof en de mindere aanwezigheid van vrouwen in topfuncties zowel in de privésector als bij de overheid spelen België daarbij parten.

Het is dus hoog tijd dat we in België een tandje bijsteken en bijkomende inspanningen leveren om gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen te garanderen en gelijke ambities mogelijk te maken. Niets doen is geen optie. Mocht men wereldwijd vanaf vandaag alles gewoon verder laten evolueren zonder nieuwe maatregelen te nemen, dan zou de algemene genderkloof volgens het WEF pas over 217 jaar gedicht zijn. Bovendien is deze prognose van het WEF enkel gebaseerd op de voorbije gemiddelde evolutie en houdt ze geen rekening met een eventuele terugval of een stagnatie in de toekomst. Gendergelijkheid is immers geen lineair en onafwendbaar proces. Het WEF rapport geeft duidelijk aan dat er de laatste jaren een terugval is geweest qua gendergelijkheid. Gelijke kansen – ook in genderbeleid – kunnen maar gerealiseerd worden dankzij een bijzondere aandacht en gezamenlijke inzet hiervoor.

¹ WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gender Gap Report 2017*, Genève, 2017, 10.

² De economisch-financiële participatie wordt door het WEF bepaald aan de hand van de volgende parameters: het aandeel van vrouwen op de arbeidsmarkt, gelijk loon voor gelijk werk, de genderloonkloof en vrouwen in topfuncties binnen bedrijven en de mate waarin ze mee richting geven aan het economisch-financieel beleid.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Une société égalitaire sur le plan du genre est une société dans laquelle les femmes et les hommes ont les mêmes droits, les mêmes responsabilités et les mêmes possibilités sur les plans social, économique, culturel et politique, ce qui leur permet, quel que soit leur genre, de participer de manière équivalente à l'ensemble de notre société, toujours dans la mesure de leurs propres talents et souhaits. Malheureusement, force est de constater que nous ne vivons pas encore, à l'heure actuelle, dans une société égalitaire sur le plan du genre et que nous régressons parfois même dans ce domaine. Dans le rapport sur l'écart entre les genres 2017 (*Global Gender Gap Report*) du Forum économique mondial (*World Economic Forum*, ci-après: WEF), la Belgique est en effet retombée à la 31^e place sur la liste de 144 pays, alors que notre pays occupait encore la 10^e place en 2014.¹ En considérant uniquement la participation économique et financière des femmes, la Belgique n'obtient qu'une médiocre 46^e place.² A cet égard, notre pays est surtout pénalisé par l'écart salarial entre les femmes et les hommes et la présence réduite de femmes dans les fonctions supérieures, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Il est donc grand temps que la Belgique intensifie ses efforts pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes et pour leur permettre de poursuivre les mêmes ambitions. L'immobilisme n'est pas envisageable. Le FEM estime qu'à l'échelon mondial, il faudra 217 ans à compter d'aujourd'hui, pour combler l'écart qui existe actuellement en termes de genre, si on continue à laisser faire sans prendre de nouvelles mesures. Précisons encore que ces prévisions se fondent uniquement sur l'évolution moyenne observée dans le passé et ne tiennent pas compte de l'éventualité d'une régression ou d'une stagnation. En effet, l'égalité des genres n'est pas un processus linéaire et inexorable. Le rapport du FEM a clairement constaté une régression en la matière ces dernières années. L'égalité des chances – y compris en matière d'égalité des genres – ne peut être concrétisée que si on lui accorde une attention particulière dans le cadre d'un engagement commun.

¹ WORLD ECONOMIC FORUM, *The Global Gender Gap Report 2017*, Genève, 2017, 10.

² Le WEF détermine la participation économique et financière au moyen des paramètres suivants: la proportion de femmes sur le marché du travail, le salaire égal à travail égal, l'écart salarial entre les genres, le nombre de femmes occupant des fonctions supérieures au sein des entreprises et la mesure dans laquelle elles orientent la politique économique et financière.

Aangezien er al verschillende initiatieven bestaan gericht op het verhogen en versterken van gendergelijkheid in België, kiezen wij ervoor te focussen op de economisch-financiële participatie van vrouwen in instellingen die een bijzondere (met name publieke) rol vervullen. Het is immers op dit domein dat België nog duidelijke stappen vooruit moet zetten. Wij willen in het bijzonder het vervrouwelijken van de economische en financiële besluitvorming stimuleren, waarbij er meer vrouwen kunnen doorstromen naar de absolute top van met deze besluitvorming belaste publiekrechtelijke instellingen. Wij willen genderquota invoeren waardoor het Directiecomité, de Regentenraad en het College van Censoren van de Nationale Bank van België, de kamers van het Rekenhof, het auditcomité, de raad van toezicht en het directiecomité van de Autoriteit voor financiële diensten en de markten (FMSA), voortaan minstens één derde vrouwelijke leden moeten tellen. Niet alleen geeft de overheid op deze manier het signaal dat het niet meer dan normaal is dat vrouwen ook aan de absolute top van deze instellingen hun plaats verdienen, het is ook een signaal aan de hele financiële sector – een signaal dat ook deze sector, nog vaak erg mannelijke aan de top, veel vrouwelijk talent heeft en men ook dit talent meer moet aanboren en laten doorstromen naar de top. Het probleem in die financiële (ook publieke) sector zit wel degelijk aan de top en niet op de lagere regionen.

Economische en financiële besluitvorming

Wanneer men de genderverhoudingen bestudeert binnen de macro-economische en financiële besluitvorming, dan valt het onmiddellijk op dat vrouwen nog onvoldoende vertegenwoordigd zijn aan de top. Volgens onderzoek door het *European Institute for Gender Equality* (hierna: EIGE) is België de tiende van de 28 lidstaten als het aankomt op de aanwezigheid van vrouwen in de hoogste beslissingsorganen binnen de grootste bedrijven. Zo waren in 2014 vrouwen in België goed voor 22 % van de leden van die beslissingsorganen, in 2010 was dat nog maar voor 10 %.³ Dit is mee een gevolg van de wet van 28 juli 2011, de zogenaamde quotawet. Deze wet legde een verplichte vertegenwoordiging, een quotum, op van minstens één derde van het minder vertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van autonome overheidsbedrijven en beursgenoteerde

³ EIGE, *Gender Equality in Power and Decision-Making. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States – Main Findings*, Vilnius, 2016, 17.

Plusieurs initiatives visant à accroître et à renforcer l'égalité des genres ont déjà été prises en Belgique. Nous choisissons quant à nous de nous concentrer sur la participation économique et financière des femmes dans les institutions qui jouent un rôle particulier (un rôle public). En effet, dans ce domaine, la Belgique a encore de nets progrès à faire. Nous souhaitons encourager, plus spécifiquement, la féminisation de la prise de décision en matière économique et financière, ce qui permettra à un plus grand nombre de femmes d'accéder à la crête du sommet des organes de droit public investis de cette forme de prise de décision. Nous entendons instaurer des quotas en matière de genre, notre objectif étant que le comité de direction, le conseil de régence et le collège des censeurs de la Banque nationale de Belgique, ainsi que les chambres de la Cour des comptes, le comité d'audit, le conseil de surveillance et le comité de direction de l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA) comptent au moins un tiers de femmes parmi leurs membres. Cela permettrait aux autorités publiques d'indiquer clairement qu'il est tout simplement normal que les femmes accèdent également au sommet de ces organes, tout en adressant un signal à l'ensemble du secteur financier. En effet, il existe, dans ce secteur, où les fonctions supérieures sont encore souvent majoritairement exercées par des hommes, de nombreuses femmes extrêmement compétentes dont le talent devrait être davantage mis à profit et qui devraient pouvoir accéder au plus haut niveau. En effet, dans le secteur financier (y compris au niveau public), c'est bien au sommet et non aux échelons inférieurs que se situe le problème.

Prise de décision économique et financière

Lorsque l'on étudie la répartition des genres au sein de la prise de décision macro-économique et financière, on remarque immédiatement que les femmes ne sont pas encore suffisamment représentées au sommet. D'après l'étude réalisée par l'*Institute for Gender Equality* (ci-après: EIGE), la Belgique se classe en dixième position sur les vingt-huit États membres en ce qui concerne la présence de femmes dans les organes de décision supérieurs au sein des grandes entreprises. En 2014, les femmes représentaient ainsi 22 % des membres de ces organes de décision, alors qu'en 2010 ceux-ci ne comptaient encore que 10 % de femmes.³ Il s'agit notamment d'une conséquence de la loi du 28 juillet 2011 "sur les quotas". Cette loi a imposé une représentation obligatoire, un quota, d'au moins un tiers du sexe le moins représenté dans les conseils

³ EIGE, *Gender Equality in Power and Decision-Making. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States – Main Findings*, Vilnius, 2016, 17.

vennootschappen.⁴ Hierdoor vervrouwelijken raden van bestuur van de 126 bedrijven op de beurs van Brussel in snel tempo. Maar het onderzoek van EIGE geeft duidelijk aan dat, hoewel beslissingsorganen in bedrijven genderevenwichtiger worden, dat er een probleem blijft aan de absolute top. EIGE verwijst hierbij expliciet naar de topfuncties in de Centrale Banken. Vooral de functies van gouverneur, vicegouverneur en de ondersteunde raden worden nog al te vaak bekleed door mannen.⁵ In heel de Europese Unie wordt slechts één van de 28 nationale banken geleid door een vrouw, namelijk die van Cyprus. Ook in België hebben er in haar 168-jarig bestaan enkel mannen aan het hoofd gestaan van de Nationale Bank.

Om een krachtig signaal te geven als overheid dat zij gendergelijkheid hoog in het vaandel draagt en vindt dat vrouwen ook gelijke verantwoordelijkheden en kansen moeten hebben om deel te nemen aan de top van de economisch-financiële besluitvoering en het toezicht, moet werk worden gemaakt van genderquota binnen de hoogste organen van de Nationale Bank van België. Zonder deze wettelijke stimulans komen we er blijkbaar niet, zo getuige de recente benoemingsrondes – terwijl er hoegenaamd geen gebrek is aan gelijkwaardig vrouwelijk talent. Het wordt hoog tijd dat ook in België er meer vrouwen kunnen doorstoten naar de absolute top binnen de Nationale Bank. Hiermee geeft de overheid een krachtig signaal, niet alleen aan de samenleving in haar geheel, maar ook aan de financiële sector in het bijzonder.

Meer vrouwelijke talent naar de top van de financiële sector

Wanneer men immers kijkt naar de financiële sector in België, dan valt het op dat het in de financiële sector moeilijk blijft om voldoende vrouwelijk talent te laten doorstromen naar de top. Hoewel er steeds meer vrouwen werken in deze sector, is het vooral de basis die vervrouwelijkt. Uit cijfers van Febelfin uit 2016 blijkt immers dat van alle werknemers binnen de Belgische banken 50,6 % vrouw is.⁶ Toch zien we deze gelijke aanwezigheid van vrouwen en mannen helaas niet terug aan de top van financiële instellingen. Uit onderzoek van het Steunpunt Gelijkekansenbeleid blijkt immers dat

⁴ De overheidsbedrijven moesten reeds vanaf 2012 het quorum halen. Grote bedrijven hadden tot 2017 om minstens één derde vrouwelijke bestuursleden aan te stellen. Kleine en middelgrote ondernemingen hebben tijd tot 2019 om raden van bestuur te vervrouwelijken.

⁵ EIGE, *Gender Equality in Power and Decision-Making*, 18.

⁶ FEBELFIN, *Vade-Mecum*, 2016.

d'administration des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées en bourse.⁴ Par conséquent, les conseils d'administration des 126 entreprises cotées à la bourse de Bruxelles se sont féminisés rapidement. Cependant, l'étude de l'EIGE indique clairement que, bien que les organes de décisions des entreprises deviennent plus équilibrés du point de vue du genre, il subsiste un problème au sommet. L'EIGE vise explicitement à cet égard les fonctions supérieures dans les banques centrales. Ce sont surtout les fonctions de gouverneur, de vice-gouverneur et les conseils d'appui qui sont encore trop souvent occupés par des hommes.⁵ Dans toute l'Union européenne, seulement une des 28 banques nationales est dirigée par une femme, à savoir celle de Chypre. En Belgique également, la Banque nationale n'a connu que des hommes à sa tête au cours de ses 168 années d'existence.

Afin de lancer, en tant que pouvoirs publics, un signal fort soulignant l'attachement à l'égalité de genre et la conviction que les femmes doivent avoir des responsabilités égales et des chances égales de participer au sommet de la prise de décision économique et financière et du contrôle du secteur, il faut s'atteler au quota de genre au sein des organes supérieurs de la Banque nationale de Belgique. Sans ce stimulant légal, nous n'y parviendront manifestement pas, comme en témoignent les derniers trains de nominations alors qu'il ne manque absolument pas de talents féminins équivalents. Il est grand temps qu'en Belgique également, davantage de femmes puissent accéder aux plus hautes fonctions au sein de la Banque nationale. Les pouvoirs publics enverront ainsi un signal fort, non seulement à la société dans son ensemble, mais aussi au secteur financier en particulier.

Placer davantage de femmes à la tête du secteur financier

Lorsqu'on examine le secteur financier en Belgique, on est frappé de constater à quel point l'accès des femmes aux postes-clés du secteur financier reste difficile. Quoique les femmes soient de plus en plus nombreuses à travailler dans ce secteur, la féminisation concerne surtout sa base. Les statistiques de Febelfin de 2016 indiquent en effet que les femmes constituent 50,6 % de l'ensemble du personnel travaillant dans les banques belges⁶ mais cette parité n'est malheureusement pas de mise au sommet des institutions financières. Il ressort d'une étude réalisée par *Steunpunt*

⁴ Les entreprises publiques ont déjà dû atteindre le quota à partir de 2012. Les grandes entreprises avaient jusque 2017 pour qu'au moins un tiers des membres de la direction soient des femmes. Les petites et moyennes entreprises ont jusqu'à 2019 pour féminiser les conseils d'administration.

⁵ EIGE, *Gender Equality in Power and Decision-Making*, 18.

⁶ FEBELFIN, *Vade-Mecum*, 2016.

hoewel vrouwen zo goed als de helft uitmaken van alle tewerkgestelden in financiële instellingen in Vlaanderen, slechts 27,4 % van de vrouwen een leidinggevende functie bekleedt.⁷ De financiële sector heeft met andere woorden duidelijk te maken met een sterke verticale gendersegregatie. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd aan de basis in de lagere functies en ondervertegenwoordigd of zelfs helemaal afwezig aan de top.

Onbewuste vooroordelen en verwachtingspatronen spelen helaas nog steeds een rol in promotie- en selectieprocedures. Vrouwen kunnen zo nog al te vaak onvoldoende doorgroeien en geraken niet tot in de beslissende bureaustoel. Dankzij de quotawet uit 2011 zullen we reeds een belangrijke stap vooruit zetten, namelijk met de vervrouwelijking van de raden van bestuur. Voor de grote beursgenoteerde ondernemingen, waaronder al de grote de banken zoals KBC en Belfius, is de wet inwerking getreden in 2017. Hun raden van bestuur moeten nu voor één derde bestaan uit vrouwelijke leden. Toch blijft de financiële sector kampen met een erg mannelijk imago. In januari 2017 berichtten verschillende kranten immers nog dat bijvoorbeeld Dexia nog wanhopig op zoek was naar enkele vrouwelijke bestuurders. Een van de redenen die toen werden aangehaald was het slechte – erg mannelijke – imago van de sector.

Los van het feit dat men uit principe zou moeten werk maken van gendergelijkheid, heeft de financiële sector zelf alleen maar baat bij het aantrekken en laten doorstoten van vrouwelijk talent. Niet alleen kan men zo al het financiële talent dat België rijk is aanboren, namelijk zowel het talent van mannen als dat van vrouwen, maar ook de sector zelf zal er beter van worden. Onderzoek heeft immers al veelvuldig aangetoond dat een genderdivers management betere resultaten haalt.⁸ Investeren in vrouwelijk talent en inzetten op een vervrouwelijking van de top is gewoon investeren in de toekomst van de onderneming.

Genderquota

Om een krachtig signaal te geven dat de overheid gendergelijkheid hoog in het vaandel draagt en vindt dat ook het toezicht op de financiële sector moet vervrouwelijken, willen wij pleiten voor het invoeren van genderquota. We moeten genderquota invoeren in de Nationale Bank van België (NBB), zodat vrouwen kunnen deelnemen aan de hoogste economisch-financiële besluitvoering, maar we moeten ook het Rekenhof en

⁷ VALGAEREN, E., *De loopbanen van mannen en vrouwen in management, finance en financiële consultancy*, Hasselt/Antwerpen, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2008.

⁸ MCKINSEY & COMPANY, *Delivering through Diversity*, 2018.

Gelijkekansenbeleid que bien que les femmes représentent près de la moitié du personnel employé par les institutions financières en Flandre, elles ne sont que 27,4 % à exercer une fonction dirigeante.⁷ En d'autres termes, le secteur financier présente clairement une ségrégation verticale forte en matière de genre. Les femmes sont surreprésentées au bas de l'échelle, dans les fonctions inférieures, et sous-représentées, voir totalement absentes, au sommet.

Les préjugés et les modèles d'attentes inconscients influencent malheureusement encore les procédures de promotion et de sélection. Dès lors, trop souvent encore, les femmes sont entravées dans leur progression et n'accèdent pas aux fonctions décisionnelles. La loi de 2011 sur les quotas a déjà permis de réaliser de grandes avancées grâce à la féminisation des conseils d'administration. Pour les grandes entreprises cotées en bourse, parmi lesquelles figurent toutes les grandes banques comme KBC et Belfius, la loi est entrée en vigueur en 2017. Aujourd'hui, les conseils d'administration de ces banques doivent compter un tiers de femmes. Le secteur financier n'en conserve pas moins une image très masculine. En janvier 2017, plusieurs journaux indiquaient que Dexia, par exemple, était toujours désespérément à la recherche de plusieurs administratrices. L'une des raisons alors avancées était la piètre image – très masculine – de ce secteur.

Outre la nécessité de s'atteler à l'égalité des genres par principe, soulignons que le secteur financier a lui-même tout intérêt à attirer et à promouvoir les talents féminins. Cette stratégie permettrait non seulement d'exploiter tous les talents financiers dont la Belgique regorge, hommes et femmes confondus, mais aussi d'améliorer la situation de ce secteur lui-même. En effet, des études ont déjà montré, à de multiples reprises, que la mixité managériale améliore les performances.⁸ Investir dans les talents féminins et miser sur la féminisation des fonctions de haut niveau c'est tout simplement investir dans l'avenir de l'entreprise.

Quotas de genre

Afin d'envoyer un signal fort indiquant que les autorités sont très attachées à l'égalité des sexes et qu'il y a lieu de féminiser également la surveillance du secteur financier, nous voudrions plaider en faveur de l'instauration de quotas de genre. De tels quotas doivent être instaurés à la Banque nationale de Belgique (BNB), de sorte que les femmes puissent participer au processus décisionnel économique et financier au plus haut niveau,

⁷ VALGAEREN, E., *De loopbanen van mannen en vrouwen in management, finance en financiële consultancy*, Hasselt/Anvers, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2008.

⁸ MCKINSEY & COMPANY, *Delivering through Diversity*, 2018.

de Autoriteit voor financiële diensten en de markten (FSMA) vervrouwelijken. Ook deze twee publiekrechtelijke instellingen spelen een belangrijke rol en hebben een grote uitstraling naar de financiële sector toe en qua economisch-financiële besluitvorming. Zo houdt de FSMA samen met de Nationale Bank van België toezicht op de financiële sector. Het Rekenhof is daarnaast de budgettaire raadgever van de verschillende Belgische overheden en oefent de financiële controle uit en een wettigheidscontrole op de besteding van de overheids gelden.

Al deze publiekrechtelijke instellingen hebben een voorbeeldfunctie. Door deze topinstellingen te vervrouwelijken geven we als overheid het signaal aan de financiële sector in haar geheel. Ook de vrouwen in deze instellingen zullen als rolmodel meer vrouwen aantrekken en aanmoedigen om de stap te zetten naar de financiële sector. Aangezien de politiek mee een rol speelt bij de aanstelling en benoeming van verschillende topfuncties binnen deze instellingen, vinden wij het niet meer dan geoorloofd dat we als politici kiezen voor een meer genderevenwichtige samenstelling van deze instellingen. Wij willen daarom quota invoeren van minstens één derde van het minder vertegenwoordigde geslacht in de volgende organen van deze publiekrechtelijke instellingen: het Directiecomité, de Regentenraad en het College van censoren van de Nationale Bank van België, de kamers van het Rekenhof, het auditcomité, de raad van toezicht en het directiecomité van de Autoriteit voor financiële diensten en de markten.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK II

Wijzigingen aan de wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof

Artikel 2 voert genderquota in binnen de kamers van het Rekenhof, waardoor voortaan minstens één derde van de leden van deze kamers van het andere geslacht moeten zijn.

HOOFDSTUK III

Wijzigingen aan de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België

Artikelen 3 tot 5 voeren genderquota in binnen de Nationale Bank van België. Voortaan moeten het

mais la Cour des comptes et l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA) doivent, elles aussi, être féminisées. Ces deux institutions de droit public jouent également un rôle important et rayonnent largement sur le secteur financier et le processus décisionnel dans le domaine économique et financier. C'est ainsi que, de concert avec la Banque nationale de Belgique, la FSMA surveille le secteur financier. Quant à la Cour des comptes, elle est le conseiller budgétaire des différentes autorités belges et exerce un contrôle financier ainsi qu'un contrôle de légalité de l'utilisation des fonds publics.

Ces différentes institutions de droit public ont une fonction d'exemple. En féminisant ces grandes institutions, les autorités adressent un signal à l'ensemble du secteur financier. De même, en tant que modèle de référence, les femmes actives au sein de ces institutions attireront et encourageront davantage de femmes à se tourner vers le secteur financier. La politique participant à la désignation et à la nomination de différentes hautes fonctions au sein de ces institutions, nous considérons qu'il nous est parfaitement permis, en tant que politiques, d'opter pour une composition plus équilibrée en termes de genres de ces institutions. Aussi souhaitons-nous instaurer des quotas d'au moins un tiers du sexe le moins représenté au sein des organes suivants de ces institutions de droit public: le comité de direction, le conseil de régence et le collège des censeurs de la Banque nationale de Belgique, les chambres de la Cour des comptes, le comité d'audit, le conseil de surveillance et le comité de direction de l'Autorité des services et marchés financiers.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE II

Modifications de la loi du 29 octobre 1846 relative à l'organisation de la Cour des comptes

L'article 2 instaure des quotas de genre au sein des chambres de la Cour des comptes, afin que ces chambres soient dorénavant composées d'au moins un tiers de membres de sexe différent.

CHAPITRE III

Modifications de la loi du 22 février 1998 fixant le statut organique de la Banque nationale de Belgique

Les articles 3 à 5 instaurent des quotas de genre au sein de la Banque nationale de Belgique. Le Comité

Directiecomité, de Regentenraad en het College van censoren van de Nationale Bank van België minstens voor één derde bestaan uit leden van het andere geslacht.

HOOFDSTUK IV

Wijzigingen aan de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten:

Artikelen 6 en 7 voeren genderquota in binnen de Autoriteit voor financiële diensten en de markten. Voortaan moeten het auditcomité, de raad van toezicht en het directiecomité van de Autoriteit voor financiële diensten en de markten minstens voor één derde bestaan uit leden van het andere geslacht.

HOOFDSTUK V

Inwerkingtreding

Artikelen 8 tot 14 bepalen de inwerkingtredingsdata van de quota in de verschillende wetten.

Griet SMAERS (CD&V)
 Sonja BECQ (CD&V)
 Els VAN HOOFF (CD&V)
 Nahima LANJRI (CD&V)

de direction, le Conseil de régence et le Collège des censeurs de la Banque nationale de Belgique devront dorénavant être composés d'au moins un tiers de membres de sexe différent.

CHAPITRE IV

Modifications de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers

Les articles 6 et 7 instaurent des quotas de genre au sein de l'Autorité des services et marchés financiers. Le Comité d'audit, le Conseil de surveillance et le Comité de direction de l'Autorité des services et marchés financiers devront dorénavant être composés d'au moins un tiers de membres de sexe différent.

CHAPITRE V

Entrée en vigueur

Les articles 8 à 14 fixent les dates d'entrée en vigueur des quotas prévus dans les différentes lois.

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen aan de wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof

Art. 2

Artikel 1, tweede lid, van de wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof, vervangen bij de wet van 4 juni 1921, wordt aangevuld met de volgende zin: "Elke kamer telt ten minste één derde leden van verschillend geslacht."

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen aan de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België

Art. 3

Artikel 19.1 van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België, vervangen bij de wet van 5 december 2017, wordt aangevuld met de volgende zin: "Het telt ten minste één derde van verschillend geslacht."

Art. 4

Artikel 20.1 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende woorden: ", waarvan ten minste één derde van verschillend geslacht."

Art. 5

Artikel 21.1 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 december 2008, wordt aangevuld met de volgende woorden: ", waarvan ten minste één derde van verschillend geslacht."

PROPOSITION DE LOICHAPITRE 1^{ER}**Disposition générale**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 29 octobre 1846 relative à l'organisation de la Cour des Comptes

Art. 2

L'article 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 29 octobre 1846 relative à l'organisation de la Cour des Comptes, remplacé par la loi du 4 juin 1921, est complété par la phrase suivante: "Chaque chambre compte au moins un tiers de membres de sexe différent."

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 22 février 1998 fixant le statut organique de la Banque nationale de Belgique

Art. 3

L'article 19.1 de la loi du 22 février 1998 fixant le statut organique de la Banque nationale de Belgique, remplacé par la loi du 5 décembre 2017, est complété par la phrase suivante: "Il compte au moins un tiers de membres de sexe différent."

Art. 4

L'article 20.1 de la même loi est complété par les mots ", dont au moins un tiers est de sexe différent".

Art. 5

L'article 21.1 de la même loi, modifié par la loi du 17 décembre 2008, est complété par les mots ", dont au moins un tiers est de sexe différent".

HOOFDSTUK 4

Wijzigingen aan de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten

Art. 6

In artikel 48 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1*bis*, ingevoegd bij de wet van 25 april 2014, worden de woorden “, waarvan ten minste één derde van verschillend geslacht” ingevoegd tussen de woorden “Franstalige leden” en de woorden “. Het auditcomité”;

2° in paragraaf 2, vervangen bij het koninklijk besluit van 3 maart 2011, wordt het tweede lid aangevuld met de volgende woorden: “, waarvan ten minste één derde van verschillend geslacht.”

Art. 7

In artikel 49 van dezelfde wet wordt in paragraaf 6, vervangen bij het koninklijk besluit van 3 maart 2011, het tweede lid aangevuld met de volgende woorden: “, waarvan ten minste één derde van verschillend geslacht.”

HOOFDSTUK 5

Inwerkingtreding:

Art. 8

Artikel 2 treedt in werking de dag waarop de twee kamers van het Rekenhof elk ten minste één derde leden van elk geslacht telt.

Tot die datum benoemt de Kamer van volksvertegenwoordigers een lid van het minst vertegenwoordigde geslacht wanneer de twee vorige benoemingen het aantal leden van dat geslacht niet hebben verhoogd.

Art. 9

Artikel 3 treedt in werking de dag waarop het Directiecomité ten minste één derde leden van elk geslacht telt.

CHAPITRE 4

Modification de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers

Art. 6

Dans l'article 48 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le § 1^{er}*bis*, inséré par la loi du 25 avril 2014, les mots “, dont un tiers au moins sont de sexe différent.” sont insérés entre les mots “de membres d'expression francophone” et les mots “. Le comité choisit”;

2° le § 2, alinéa 2, remplacé par l'arrêté royal du 3 mars 2011, est complété par les mots: “, dont un tiers au moins sont de sexe différent.”

Art. 7

L'article 49, § 6, alinéa 2, de la même loi, remplacé par l'arrêté royal du 3 mars 2011, est complété par les mots: “, dont un tiers au moins sont de sexe différent.”

CHAPITRE 5

Entrée en vigueur

Art. 8

L'article 2 entre en vigueur le jour où chacune des deux chambres de la Cour des comptes compte au moins un tiers de membres de chaque sexe.

Jusqu'à cette date, la Chambre des représentants nomme un membre du sexe le moins représenté lorsque les deux nominations précédentes n'ont pas augmenté le nombre de membres de ce sexe.

Art. 9

L'article 3 entre en vigueur le jour où le Comité de direction compte au moins un tiers de membres de chaque sexe.

Tot die datum benoemt de Koning een lid van het minst vertegenwoordigde geslacht wanneer de twee vorige benoemingen het aantal leden van dat geslacht niet hebben verhoogd.

Art. 10

Artikel 4 treedt in werking de dag waarop de Regentenraad ten minste één derde leden van elk geslacht telt.

Tot die datum draagt de minister van Financiën minstens een lid voor van het minst vertegenwoordigde geslacht, als bepaald in artikel 23.3, vierde lid, van de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België, wanneer de twee vorige voordrachten het aantal leden van dat geslacht niet hebben verhoogd.

Art. 11

Artikel 5 treedt in werking de dag waarop het College van censoren ten minste één derde leden van elk geslacht telt.

Tot die datum draagt de algemene vergadering der aandeelhouders minstens één lid voor van het minst vertegenwoordigde geslacht, als bepaald in art 23. 4 van dezelfde wet, wanneer de twee vorige voordrachten het aantal leden van dat geslacht niet hebben verhoogd.

Art. 12

Artikel 6, 1°, treedt in werking de dag waarop het audit-comité ten minste één derde leden van elk geslacht telt.

Tot die datum kiest de raad van toezicht een lid van het minst vertegenwoordigde geslacht wanneer de twee vorige benoemingen het aantal leden van dat geslacht niet hebben verhoogd.

Art. 13

Artikel 6, 2°, treedt in werking de dag waarop de raad van toezicht ten minste één derde leden van elk geslacht telt.

Tot die datum benoemt de Koning een lid van het minst vertegenwoordigde geslacht wanneer de twee vorige benoemingen het aantal leden van dat geslacht niet hebben verhoogd.

Jusqu'à cette date, le Roi nomme un membre du sexe le moins représenté lorsque les deux nominations précédentes n'ont pas augmenté le nombre de membres de ce sexe.

Art. 10

L'article 4 entre en vigueur le jour où le conseil de régence compte au moins un tiers de membres de chaque sexe.

Jusqu'à cette date, le ministre des Finances propose au moins un membre du sexe le moins représenté, conformément à l'article 23.3, alinéa 4, de la loi du 22 février 1998 fixant le statut organique de la Banque Nationale de Belgique, quand les deux présentations précédentes n'ont pas augmenté le nombre de membres de ce sexe.

Art. 11

L'article 5 entre en vigueur le jour où le collège des censeurs compte au moins un tiers de membres de chaque sexe.

Jusqu'à cette date, l'assemblée générale des actionnaires propose au moins un membre du sexe le moins représenté, conformément à l'article 23.4, alinéa 4, de la même loi, quand les deux présentations précédentes n'ont pas augmenté le nombre de membres de ce sexe.

Art. 12

L'article 6, 1°, entre en vigueur le jour où le comité d'audit compte au moins un tiers de membres de chaque sexe.

Jusqu'à cette date, le conseil de surveillance choisit un membre du sexe le moins représenté quand les deux nominations précédentes n'ont pas augmenté le nombre de membres de ce sexe.

Art. 13

L'article 6, 2°, entre en vigueur le jour où le conseil de surveillance compte au moins un tiers de membres de chaque sexe.

Jusqu'à cette date, le Roi nomme un membre du sexe le moins représenté quand les deux nominations précédentes n'ont pas augmenté le nombre de membres de ce sexe.

Art. 14

Artikel 7 treedt in werking de dag waarop het directiecomité ten minste één derde leden van elk geslacht telt.

Tot die datum benoemt de Koning een lid van het minst vertegenwoordigde geslacht wanneer de twee vorige benoemingen het aantal leden van dat geslacht niet hebben verhoogd.

21 september 2018

Griet SMAERS (CD&V)
Sonja BECQ (CD&V)
Els VAN HOOFF (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)

Art. 14

L'article 7 entre en vigueur le jour où le comité de direction compte au moins un tiers de membres de chaque sexe.

Jusqu'à cette date, le Roi nomme un membre du sexe le moins représenté quand les deux nominations précédentes n'ont pas augmenté le nombre de membres de ce sexe.

21 septembre 2018