DOC 56 **1698/001**

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 september 2026

WETSONTWERP

tot omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en tot wijziging van diverse wetten betreffende het genderevenwicht

Inhoud Blz.

Samenvatting 3
Memorie van toelichting 4
Voorontwerp van wet 26
Impactanalyse 33
Advies van de Raad van State 47
Wetsontwerp 60
Concordantietabel Richtlijn-wetsontwerp 72
Concordantietabel wetsontwerp-Richtlijn 76
Coördinatie van de artikelen 77
Aanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 144

TER VERVANGING VAN HET VROEGER RONDGEDEELDE STUK

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

22 septembre 2026

PROJET DE LOI

transposant la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et modifiant des différentes lois relatives à l'équilibre entre les femmes et les hommes

Sommaire Pages

Résumé 3
Exposé des motifs 4
Avant-projet de loi 26
Analyse d'impact 40
Avis du Conseil d'État 47
Projet de loi 60
Tableau de correspondance directive-projet de loi 72
Tableau de correspondance projet de loi-directive 76
Coordination des articles 109
Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes 154

EN REMPLACEMENT DU DOCUMENT DISTRIBUÉ PRÉCÉDEMMENT

04339

De regering heeft dit wetsontwerp op 22 september 2026 ingediend.	*Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 22 septembre 2026.*
De "goedkeuring tot drukken" werd op 22 september 2026 door de Kamer ontvangen.	*Le "bon à tirer" a été reçu à la Chambre le 22 septembre 2026.*

N-VA	:	*Nieuw-Vlaamse Alliantie*
VB	:	*Vlaams Belang*
MR	:	*Mouvement Réformateur*
PS	:	*Parti Socialiste*
PVDA-PTB	:	*Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique*
Les Engagés	:	*Les Engagés*
Vooruit	:	*Vooruit*
cd&v	:	*Christen-Democratisch en Vlaams*
Ecolo-Groen	:	*Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen*
Anders.	:	*Anders.*
DéFI	:	*Démocrate Fédéraliste Indépendant*
ONAFH/INDÉP	:	*Onafhankelijk-Indépendant*

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		*Abréviations dans la numérotation des publications:*	
DOC 56 0000/000	*Parlementair document van de 56e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*	*DOC 56 0000/000*	*Document de la 56e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi*
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 vertaalde 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)*

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp strekt tot de omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen.

Voorts worden genderquota ingevoerd voor het Rekenhof en de directiecomités van de autonome overheidsbedrijven (skeyes, bpost, Proximus, de NMBS en Infrabel).

RÉSUMÉ

Ce projet de loi vise à transposer la directive (UE) 2012/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.

En outre, des quota de genre sont instaurés pour la Cour des comptes et les comités de direction des entreprises publiques autonomes (skeyes, bpost, Proximus, SNCB et Infrabel).

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

TITEL 2

Omzetting van Richtlijn 2022/2381

Na een intens debat over quota om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in raden van bestuur van genoteerde en overheidsbedrijven weg te werken, nam het federaal parlement op 28 juli 2011 de zogenaamde quotawet[1] aan die een minimale vertegenwoordiging van een derde van elk geslacht garandeert in de raad van bestuur van sommige economische overheidsbedrijven, de Nationale Loterij en genoteerde vennootschappen.

In 2012 heeft de Europese Commissie een voorstel voor een richtlijn ingediend tot invoering van genderquota in de raden van bestuur van genoteerde vennootschappen met statutaire zetel in de Europese Unie. Op 7 december 2022 werd vervolgens Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (hierna: "de richtlijn") bekendgemaakt in het publicatieblad van de Europese Unie.

De richtlijn hanteert geen eenduidige terminologie en gebruikt de noties "geslacht" en "gender" door elkaar. Weliswaar blijkt uit de overwegingen dat de richtlijn de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in bestuursorganen beoogt te verzekeren. Om dezelfde reden gaat dit ontwerp uit van een binaire benadering van het geslacht zoals geregistreerd in het Rijksregister, zonder

[1] Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek der 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, *Belgisch Staatsblad* 14 september 2011.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

TITRE 2

Transposition de la directive 2022/2381

Après un intense débat au sujet des quotas destinés à remédier à la sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration de sociétés cotées et d'entreprises publiques, le Parlement fédéral a adopté, le 28 juillet 2011, la "loi-quota"[1], qui garantit une représentation minimale d'un tiers de chaque sexe dans les conseils d'administration de certaines entreprises publiques économiques, de la Loterie Nationale et des sociétés cotées.

En 2012, la Commission européenne a présenté une proposition de directive en vue de l'introduction d'un quota de genre dans les conseils d'administration des sociétés cotées ayant leur siège statutaire dans l'Union européenne. Le 7 décembre 2022, la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes (ci-après: "la directive") a ensuite été publiée dans le Journal officiel de l'Union européenne.

La directive n'utilise pas une terminologie univoque et emploie les notions de "sexe" et de "genre" de manière interchangeable. Il ressort toutefois des considérants que la directive vise à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans les organes d'administration. Pour la même raison, le présent projet adopte une approche binaire de sexe telle qu'inscrite dans le Registre national,

[1] 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, *Moniteur belge* du 14 septembre 2011.

daarbij rekening te houden met situaties waarin het geslacht en de genderidentiteit van een bestuurder niet overeenstemmen.[2]

De richtlijn is van toepassing op de leden van het bestuursorgaan van genoteerde vennootschappen (art. 3, 2) en 3) van de richtlijn). Naar Belgisch recht wordt in het monistisch bestuursmodel het bestuursorgaan aangeduid met de notie "raad van bestuur" (art. 3, 6) van de richtlijn) en in het duaal bestuursmodel met de noties "directieraad" en "raad van toezicht" (art. 3, 7) van de richtlijn). In het Belgisch recht wordt in het monistisch bestuursmodel geen onderscheid gemaakt tussen uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders (art. 3, 4) en 5) van de richtlijn). Uit de definities van de richtlijn volgt dat de richtlijn niet van toepassing is op de Belgische categorieën van personen "de personen belast met het dagelijks bestuur" noch op "de andere personen belast met de leiding". Dit ontwerp hanteert hetzelfde personele toepassingsgebied als de richtlijn.

Deze titel blijft trouw aan de in 2011 door de wetgever gemaakte keuzes, waardoor de principes van flexibiliteit en competitiviteit, die ook werden nagestreefd bij de invoering van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen (hierna "WVV"), in het Belgisch vennootschapsrecht behouden blijven[3], maar brengt niettemin punctuele verbeteringen aan (zoals bijvoorbeeld door te voorzien in een bijzondere vermelding in het jaarverslag van de schorsing van de toekenning van de bestuursvoordelen).

Hoewel de richtlijn enkel de vennootschappen beoogt waarvan de aandelen worden verhandeld op een gereglementeerde markt (art. 3, 1) van de richtlijn), omvat de notie "genoteerde vennootschap" in België ook de vennootschap waarvan de winstbewijzen of certificaten die betrekking hebben op haar aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt als bedoeld in artikel 3, 7°, van de wet van 21 november 2017 over de infrastructuren voor de markten voor financiële instrumenten en houdende omzetting van Richtlijn 2014/65/EU (art. 1:11, eerste lid, WVV). Het geldende

[2] Sinds de laatste wijziging door de wet van 20 juli 2023 tot wijziging van diverse bepalingen over de aanpassing van de geslachtsregistratie (inwerkingtreding op 1 oktober 2023) kunnen transgender personen meerdere keren volgens dezelfde procedure hun geslachtsregistratie en voornaam aanpassen (art. 135/1 BW).

.

[3] Een strenger dan door Europees recht voorgeschreven Belgisch vennootschapsrecht geeft België een concurrentienadeel, zonder dat – in het licht van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie die de vrije vestiging van vennootschappen promoot – kan worden verhinderd dat vennootschappen beheerst door een eenvoudiger en flexibeler buitenlands vennootschapsrecht hun hoofdactiviteiten in België ontwikkelen.

sans tenir compte des situations où le sexe et l'identité de genre d'un administrateur ne correspondent pas.[2]

La directive s'applique aux membres de l'organe d'administration des sociétés cotées (art. 3, 2) et 3), de la directive). En droit belge, l'organe d'administration est désigné dans le système moniste par la notion de "conseil d'administration" (art. 3, 6), de la directive) et dans le système dualiste, par les notions de "conseil de direction" et de "conseil de surveillance" (art. 3, 7), de la directive). En droit belge, le système moniste n'établit aucune distinction entre les administrateurs exécutifs et les administrateurs non exécutifs (art. 3, 4) et 5), de la directive). Il ressort des définitions de la directive que celle-ci ne s'applique ni aux catégories belges de "personnes déléguées à la gestion journalière" ni aux "autres dirigeants". Le présent projet utilise le même champ d'application personnel que la directive.

Le présent titre reste fidèle aux choix opérés par le législateur en 2011 et, dès lors, les principes de flexibilité et de compétitivité, également visés lors de l'introduction du Code des sociétés et des associations (ci-après "CSA"), sont maintenus dans le droit belge des sociétés[3], mais il apporte des améliorations ponctuelles (par exemple, en prévoyant une mention spéciale dans le rapport de gestion de la suspension de l'octroi d'avantages aux administrateurs).

Bien que la directive ne vise que les sociétés dont les actions sont négociées sur un marché réglementé (art. 3, 1) de la directive), la notion de "société cotée" inclut également en Belgique la société dont les parts bénéficiaires ou les certificats se rapportant à ses actions sont admis aux négociations sur un marché réglementé visé à l'article 3, 7°, de la loi du 21 novembre 2017 relative aux infrastructures des marchés d'instruments financiers et portant transposition de la directive 2014/65/UE (art. 1:11, alinéa 1er, du CSA). Le droit applicable au quota de genre s'applique également aux entités d'intérêt public visées

[2] Depuis la dernière modification par la loi du 20 juillet 2023 modifiant des dispositions diverses concernant la modification de l'enregistrement du sexe (entrée en vigueur le 1er octobre 2023), les personnes transgenres peuvent modifier plusieurs fois leur enregistrement du sexe et leur prénom selon la même procédure (art. 135/1 C.Civ.).

[3] Un droit belge des sociétés plus strict que ne l'exige le droit européen place la Belgique dans une situation de désavantage concurrentiel sans pour autant empêcher – à la lumière de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne favorisant le libre établissement des sociétés – des sociétés régies par un droit des sociétés étranger plus simple et plus souple de développer leurs activités principales en Belgique.

recht over genderquota is eveneens van toepassing op organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV[4]. Aan dit ruimere Belgische toepassingsgebied brengt het ontwerp geen wijzigingen aan.[5]

Deze titel benut evenmin de mogelijkheid die de richtlijn biedt om micro-, kleine en middelgrote genoteerde vennootschappen uit het toepassingsgebied te weren (art. 2 en art. 3, 8) van de richtlijn), aangezien zij reeds onder het in België geldende recht vallen.[6]

Om sneller tot een genderevenwicht te komen legt de richtlijn kwantitatieve doelstellingen op. Hierbij geeft de richtlijn lidstaten de keuze tussen twee opties. Deze titel kiest op algemene wijze voor een genderquotum van 33 % voor het gehele bestuursorgaan, met dien verstande dat het genderquotum in het duaal bestuursmodel afzonderlijk per orgaan wordt berekend.

TITEL 3

Diverse wijzigingen

Deze titel neemt in essentie voor wat het Rekenhof betreft de tekst over van wetsvoorstel nr. 54-3390/001 tot invoering van genderquota bij de Nationale Bank van België, het Rekenhof en de FSMA (*Financial Services and Markets Authority*), alsook voor wat autonome overheidsbedrijven betreft van wetsvoorstel nr. 56-0720/001 tot invoering van genderquota voor de directiecomités van autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij.

Autonome overheidsbedrijven

De quotawet van 28 juli 2011 zorgde ervoor dat de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur sterk toenam. De wet verplicht een aanwezigheid van ten minste 1/3e van elk geslacht in de raden van bestuur

[4] Dit zijn vennootschappen waarvan de effecten als bedoeld in artikel 2, 31°, b) en c), van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt als bedoeld in artikel 3, 7°, van de wet van 21 november 2017 over de infrastructuren voor de markten voor financiële instrumenten en houdende omzetting van Richtlijn 2014/65/EU.

[5] *In concreto* is het geldende Belgische recht over genderquota van toepassing op de genoteerde besloten, naamloze en Europese vennootschap, alsook op de naamloze en Europese vennootschap die kwalificeert als een OOB als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV.

[6] Hierbij bewust kiezend voor *gold plating*, die de concurrentiepositie van het Belgische financiële ecosysteem kan veranderen, en niet voor een tussenoplossing zoals de invoering van een minder streng quotum (bv. een vierde i.p.v. een derde; *Parl. St.* Kamer, 53-0211/002, p. 12) of een “pas toe of leg uit”-aanpak.

à l’article 1:12, 2°, du CSA.[4] Le projet n’apporte aucune modification à ce champ d’application belge plus large.[5]

Le présent titre ne recourt pas davantage à la possibilité offerte par la directive d’exclure les micro-, petites et moyennes entreprises cotées du champ d’application (art. 2 et art. 3, 8), de la directive), étant donné qu’elles sont déjà couvertes par le droit en vigueur en Belgique[6].

Afin de parvenir plus rapidement à un équilibre entre les genres, la directive fixe des objectifs quantitatifs. Ainsi, la directive donne aux États membres le choix entre deux options. Le présent titre opte de manière générale pour un quota de genre de 33 % pour l’ensemble de l’organe d’administration, étant entendu que, dans le système dualiste, le quota de genre est calculé séparément pour chaque organe.

TITRE 3

Modifications diverses

En ce qui concerne la Cour des comptes, le présent titre reprend pour l’essentiel le texte de la proposition de loi n° 54-3390/001 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), ainsi que, en ce qui concerne les entreprises publiques autonomes, de la proposition n° 56-0720/001 instaurant des quotas de genre au sein des comités de direction des entreprises publiques autonomes et de la Loterie Nationale.

Les entreprises publiques autonomes

La “loi-quota” du 28 juillet 2011 a significativement renforcé la présence des femmes dans les conseils d’administration. Aux termes de cette loi, un tiers au moins des membres des conseils d’administration des

[4] Il s’agit des sociétés dont les valeurs mobilières visées à l’article 2, 31°, b) et c) de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers sont admises à la négociation sur un marché réglementé visé à l’article 3, 7°, de la loi du 21 novembre 2017 relative aux infrastructures des marchés d’instruments financiers et portant transposition de la directive 2014/65/UE.

[5] Plus précisément, la loi belge applicable sur les quotas de genre s’applique à la SRL, SA et SE cotée, ainsi qu’à la SA et SE qui est qualifiée d’EIP au sens de l’article 1:12, 2°, du CSA.

[6] Hierbij bewust kiezend voor *gold plating*, die de concurrentiepositie van het Belgische financiële ecosysteem kan veranderen, en niet voor een tussenoplossing zoals de invoering van een minder streng quotum (bv. een vierde i.p.v. een derde; *Parl. St.* Kamer, 53-0211/002, p. 12) of een “pas toe of leg uit”-aanpak.

van Belgische beursgenoteerde ondernemingen en autonome overheidsbedrijven (m.n. skeyes, bpost, Proximus, de NMBS en Infrabel).

In 2025 publiceerde het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (hierna: "IGVM") zijn vijfde evaluatie van de quotawet, waaruit blijkt dat de wetgeving een duidelijke impact heeft gehad op de aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur:

— tussen 2008 en 2024 verviervoudigde het aantal vrouwen in de raden van bestuur (van 9,2 % naar 37,3 %);

— in de autonome overheidsbedrijven en de Nationale Loterij ging het om een stijging van 30,6 % naar 41 %;

— bij beursgenoteerde bedrijven betrof het een stijging van 8,1 % naar 37,4 %.

Alle autonome overheidsbedrijven (m.n. skeyes, bpost, Proximus, de NMBS en Infrabel) voldoen nu aan de genderquota voor de raden van bestuur. Voor de directiecomités bestaan dergelijke wettelijke verplichtingen op dit moment niet. In de cijfers zien we dan ook dat de vervrouwelijking van de bestuursraden niet volledig heeft geaccordeerd met een gelijklopende ontwikkeling in de directiecomités. Het aandeel van vrouwen in directiecomités steeg tussen 2008 en 2024 van 7,4 % naar 21,1 %, terwijl 71,3 % van de directiecomités uitsluitend uit mannen bestond of slechts één vrouw telde.

Gelukkig doen de economische overheidsbedrijven het ondertussen beter: sinds 2017 vond daar een sterke stijging plaats in het aantal vrouwen in directiecomités. Het aantal vrouwen steeg daar tussen 2017 en 2024 van 18,4 % naar 27,5 %.

Hoewel bij overheidsbedrijven sprake is van een toename van het aandeel van vrouwen in directiecomités tot 27,5 % in 2024, is de vooruitgang geenszins te vergelijken met die in de raden van bestuur. Bij bpost zijn 2 van de 9 directieleden vrouw, bij Proximus 2 van de 8, terwijl in hun raad van bestuur 50 % vrouwen zitting hebben. Skeyes heeft op dit moment 1 vrouwelijk directielid op een totaal van vijf leden, terwijl in de raad van bestuur van het overheidsbedrijf 30 % vrouwen zitting hebben. Enkel Infrabel (2 vrouwen op 4)[7] en NMBS (1 vrouw op 4) halen een quotum van 33 %.

[7] Sinds 1 januari 2026 bestaat het directiecomité van Infrabel uit 3 vrouwen en één man.

entreprises belges cotées en Bourse et des entreprises publiques autonomes belges (notamment skeyes, bpost, Proximus, SNCB et Infrabel) ne peuvent pas être du même sexe que leurs autres membres.

En 2025, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après: "l'IEFH") a publié son cinquième bilan sur l'application de la loi-quota. Il en ressort que la législation a eu un impact manifeste sur la présence des femmes dans les conseils d'administration:

— entre 2008 et 2024, le nombre de femmes siégeant dans les conseils d'administration a quadruplé (de 9,2 % à 37,3 %);

— ce nombre est passé de 30,6 % à 41 % dans les entreprises publiques autonomes et la Loterie Nationale;

— et il est passé de 8,1 % à 37,4 % dans les entreprises cotées en Bourse.

Toutes les entreprises publiques autonomes (notamment skeyes, bpost, Proximus, SNCB et Infrabel) respectent aujourd'hui les quotas de genre imposés pour les conseils d'administration. Toutefois, il n'existe actuellement pas d'obligation légale similaire pour les comités de direction. Les chiffres montrent donc que la féminisation des conseils d'administration ne s'est pas accompagnée d'une évolution similaire dans les comités de direction. La proportion de femmes dans les comités de direction est passée de 7,4 % à 21,1 % entre 2008 et 2024, tandis que 71,3 % des comités de direction étaient exclusivement masculins ou ne comptaient qu'une seule femme.

Heureusement, les entreprises publiques économiques s'en sortent mieux: depuis 2017, le nombre de femmes dans les comités de direction y a fortement augmenté. Le nombre de femmes y est passé de 18,4 % à 27,5 % entre 2017 et 2024.

Bien que le pourcentage de femmes siégeant dans les comités de direction des entreprises publiques ait atteint 27,5 % en 2024, cette évolution n'est pas comparable à celle des conseils d'administration. Chez bpost, 2 des 9 membres de la direction sont des femmes, chez Proximus 2 des 8, alors que leurs conseils d'administration comptent 50 % de femmes. Par ailleurs, le comité de direction de skeyes, qui compte cinq membres, ne compte qu'une seule femme, alors que 30 % de femmes siègent dans son conseil d'administration. Seules Infrabel (2 femmes sur 4)[7] et SNCB (1 femme sur 4) atteignent un quota de 33 %.

[7] Depuis le 1er janvier 2026, le comité de direction d'Infrabel est composé de trois femmes et d'un homme.

Uit deze cijfers blijkt dat de bindende aanpak van de genderquota werkt: er is een continue groei van de representatie van vrouwen in de raden van bestuur. De directiecomités volgen deze groei weliswaar niet. Vooral overheidsbedrijven moeten hierin het goede voorbeeld geven. Het is onaanvaardbaar dat er op dit moment nog steeds overheidsbedrijven zijn met slechts één vrouwelijk lid. Overheidsbedrijven hebben een voorbeeldfunctie, onder meer op het vlak van diversiteit en corporate governance. Ze dienen mee het algemeen belang.

Vrijwillige streefdoelen hebben onvoldoende effect; om er echt voor te zorgen dat ook in directiecomités van overheidsbedrijven het glazen plafond sneller wordt doorbroken, moeten ook voor deze organen genderquota worden ingevoerd. Meer genderdiverse beslissingsorganen komen immers de werking van die organen ten goede: onderzoek toont aan dat ondernemingen met genderdiversiteit in beslissingsorganen beter presteren. Daarom opteert deze titel voor de introductie van een genderquotum van 1/3e in de directiecomités van de autonome overheidsbedrijven skeyes, bpost, Proximus, de NMBS en Infrabel. Daardoor wordt ook gevolg gegeven aan de adviezen van het IGVM en de aanbevelingen van het adviescomité voor de maatschappelijke emancipatie in zijn resolutie betreffende de evaluatie van de wet van 28 juli 2011 over de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven en economische overheidsbedrijven van 2 mei 2024 (nr. 55-3984/001 tot 003).

Het Rekenhof

Daarnaast stimuleert dit ontwerp het vervrouwelijken van de economische en financiële besluitvorming, waarbij meer vrouwen kunnen doorstromen naar de absolute top van met deze besluitvorming belaste publiekrechtelijke instellingen. Voortaan moeten de kamers van het Rekenhof minstens één derde vrouwelijke leden 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 dat ook deze sector, met nog vaak erg veel mannen aan de top, veel vrouwelijk talent heeft dat beter moet worden aangewend en die men moet laten doorstromen naar de top.

Daarentegen wijzigt dit ontwerp de wet van 22 februari 1998 tot vaststelling van het organiek statuut van de Nationale Bank van België niet. Wat de Regentenraad

Ces chiffres montrent que l'approche contraignante des quotas de genre fonctionne: on observe une croissance continue de la représentation des femmes dans les conseils d'administration. Les comités de direction ne suivent cependant pas cette tendance. Les entreprises publiques doivent tout particulièrement montrer l'exemple à cet égard. Il est inacceptable qu'aujourd'hui encore, des entreprises publiques ne comptent qu'une seule femme dans leur comité de direction. Les entreprises publiques ont une fonction d'exemple, notamment en matière de diversité et de corporate governance. Elles servent l'intérêt général.

Les objectifs volontaires n'ont pas un impact suffisant; si l'on veut réellement aussi briser plus rapidement le plafond de verre dans les comités de direction des entreprises publiques, il faut également instaurer des quotas de genre pour ces organes. En effet, une plus grande mixité des organes décisionnels améliore le fonctionnement de ces organes: des études montrent que les entreprises présentant une diversité des genres ont des organes décisionnels qui fonctionnent mieux. C'est pourquoi le présent titre choisit d'instaurer un quota de genre d'un tiers dans les comités de direction des entreprises publiques autonomes skeyes, bpost, Proximus, SNCB et Infrabel. Ce faisant, nous prenons en compte l'avis de l'IEFH et les recommandations du Comité d'avis pour l'émancipation sociale contenues dans sa résolution relative à l'évaluation de la loi du 28 juillet 2011 en ce qui concerne la présence des femmes dans le conseil d'administration des sociétés cotées en Bourse et des entreprises publiques économiques (n° 55-3984/001 à 003).

La Cour des comptes

En outre, ce projet encourage 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. Désormais, les chambres de la Cour des comptes devront compter 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; c'est également un signal à l'ensemble du secteur financier, lui indiquant que ce secteur, où les fonctions supérieures sont encore souvent majoritairement exercées par des hommes, dispose de nombreuses femmes dont le talent devrait être davantage mis à profit, et qui devraient pouvoir accéder au plus haut niveau.

En revanche, ce projet ne modifie pas la loi du 22 février 1998 fixant le statut organique de la Banque nationale de Belgique. En ce qui concerne le Conseil de régence,

betreft, bepaalt huidig artikel 20.1, organieke wet reeds dat "Ten minste één derde van de leden van de Regentenraad is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal.". Daarnaast zijn de regels voor de mandaten van de leden van het Directiecomité vastgelegd in onder andere artikel 19 van de organieke wet, in overeenstemming met het Europese kader voor centrale banken van het Europees Stelsel van Centrale Banken (ESCB) en bankentoezichthouders van het *Single Supervisory Mechanism* (SSM of het Gemeenschappelijk Toezichtsmechanisme)[8]. In dit kader werden de bepalingen van de organieke wet herzien om ze in overeenstemming te brengen met CRD VI (richtlijn 2024/1619[9]). In het bijzonder zullen selectiecriteria moeten worden vastgesteld, en zal met "diversiteit" moeten rekening worden gehouden als een van de criteria voor de selectie van leden van het leidinggevend orgaan. Dit is, zoals hoger toegelicht, weliswaar niet het voorwerp van onderhavig ontwerp.

Economische en financiële besluitvorming

Wanneer men de genderverhoudingen bestudeert binnen de macro-economische en financiële besluitvorming, 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 vijfde van de 27 lidstaten van de EU als het aankomt op de aanwezigheid van vrouwen in de hoogste beslissingsorganen binnen de grootste bedrijven. Zo waren in 2024 vrouwen in België goed voor 38,4 % van de leden van die beslissingsorganen[10], in 2014 was dat nog maar voor 22 % en in 2010 voor 10 %.[11] Dit is mee een gevolg van de quotawet. Deze wet legde een verplichte vertegenwoordiging, een quotum, op van minstens één derde van het minder vertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur

[8] Het SSM heeft betrekking op het stelsel voor bankentoezicht in Europa. Het bestaat uit de ECB en de nationale toezichtsautoriteiten van de deelnemende landen.

[9] Richtlijn (EU) 2024/1619 van het Europees Parlement en de Raad van 31 mei 2024 tot wijziging van Richtlijn 2013/36/EU wat betreft toezichtsbevoegdheden, sancties, bijkantoren uit derde landen en ecologische, sociale en governancerisico's.

[10] EIGE, *Gender Equality index 2024. Sustaining momentum on a fragile path*, Vilnius, 2024, 108.

[11] 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.

l'article 20.1 de la loi organique actuelle stipule déjà qu'"Au moins un tiers des membres du Conseil de régence est de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de cette disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche.". En outre, les règles relatives aux mandats des membres du Comité de direction sont fixées, entre autres, à l'article 19 de la loi organique, conformément au cadre européen pour les banques centrales du Système européen de banques centrales (SEBC) et les autorités de surveillance bancaire du Mécanisme de surveillance unique (MSU ou Mécanisme de surveillance unique)[8]. Dans ce contexte, les dispositions de la loi organique ont été révisées afin de les mettre en conformité avec la CRD VI (directive 2024/1619[9]). En particulier, des critères de sélection devront être définis et la "diversité" devra être prise en compte comme l'un des critères de sélection des membres de l'organe de direction. Comme expliqué ci-dessus, cela ne fait toutefois pas l'objet du présent projet.

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 cinquième position sur les vingt-sept États membres de l'UE en ce qui concerne la présence de femmes dans les organes de décision supérieurs au sein des grandes entreprises. En 2024, les femmes représentaient ainsi 38,4 % des membres de ces organes de décision[10], alors qu'en 2014 ceux-ci ne comptaient encore que 22 % de femmes et en 2010 que 10 %.[11] Il s'agit notamment d'une conséquence de la loi-quota. Cette loi a imposé une représentation obligatoire, un quota, d'au moins

[8] Le MSU concerne le système de surveillance bancaire en Europe. Il se compose de la BCE et des autorités nationales de surveillance des pays participants.

[9] Directive (UE) 2024/1619 du Parlement européen et du Conseil du 31 mai 2024 modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les pouvoirs de surveillance, les sanctions, les succursales de pays tiers et les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance.

[10] EIGE, *Gender Equality index 2024. Sustaining momentum on a fragile path*, Vilnius, 2024, 108.

[11] 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.

van autonome overheidsbedrijven en beursgenoteerde vennootschappen.[12] Hierdoor vervrouwelijken raden van bestuur van de 116 bedrijven op de beurs van Brussel in snel tempo. Maar het onderzoek van EIGE geeft duidelijk aan dat, hoewel beslissingsorganen in bedrijven genderevenwichtiger worden, er een probleem blijft aan de absolute top.

Meer vrouwelijke talent naar de top van de financiële sector

Wanneer men 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 steeds meer vrouwen werken in deze sector, is het vooral de basis die vervrouwelijkt. Uit cijfers van Wo.Men in Finance uit 2024 blijkt immers dat van alle werknemers binnen de Belgische banken 50,41 % vrouw is. Toch zien we deze gelijke aanwezigheid van vrouwen en mannen helaas niet terug aan de top van deze financiële instellingen: slechts 35,7 % van deze vrouwelijke werknemers bekleedt een leidinggevende functie.[13] 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 werd reeds een belangrijke stap vooruit gezet, namelijk met de vervrouwelijking van de raden van bestuur. Voor de grote beursgenoteerde ondernemingen is de wet in werking getreden in 2017.

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 financieel talent dat België rijk is aanboren, namelijk zowel het talent van mannen áls 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.[14] Investeren in vrouwelijk talent en inzetten op een vervrouwelijking

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

[13] Women in Finance, *Annual report 2024-2025*, 7 en 12.

[14] MCKINSEY & COMPANY, *Delivering through Diversity*, 2018.

un tiers du sexe le moins représenté dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes et des sociétés cotées en bourse.[12] Par conséquent, les conseils d'administration des 116 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.

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 Wo.Men in Finance de 2024 indiquent en effet que les femmes constituent 50,41 % de l'ensemble du personnel travaillant dans les banques belges, mais cette parité n'est malheureusement pas de mise au sommet de ces institutions financières: seules que 35,7 % de ces travailleuses exercent une fonction dirigeante.[13] 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-quota a déjà permis de réaliser de grandes avancées grâce à la féminisation des conseils d'administration. Pour les grandes entreprises cotées en bourse, la loi est entrée en vigueur en 2017.

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.[14] Investir dans les talents féminins et miser sur la féminisation des

[12] 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 avaient jusqu'à 2019 pour féminiser les conseils d'administration.

[13] Women in Finance, *Annual report 2024-2025*, 7 et 12.

[14] MCKINSEY & COMPANY, *Delivering through Diversity*, 2018.

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, kiest dit ontwerp voor het invoeren van genderquota in het Rekenhof. Ook deze publiekrechtelijke instelling speelt een belangrijke rol en heeft een grote uitstraling naar de financiële sector toe, zo ook voor wat betreft de economisch-financiële besluitvorming. Het Rekenhof is de budgettaire raadgever van de verschillende Belgische overheden en oefent de financiële controle en een wettigheidscontrole uit op de besteding van overheidsgelden.

Deze publiekrechtelijke instelling heeft een voorbeeldfunctie. Door deze topinstelling te vervrouwelijken geven we als overheid een belangrijk signaal aan de financiële sector in haar geheel. Ook de vrouwen in deze instelling zullen als rolmodel meer vrouwen aantrekken en aanmoedigen om de stap te zetten naar de financiële sector. Aangezien politiek mee een rol speelt bij de aanstelling en benoeming van verschillende topfuncties binnen deze instelling, is het niet meer dan geoorloofd dat de wetgever kiest voor een meer genderevenwichtige samenstelling van deze instelling. Om deze redenen worden genderquota ingevoerd van minstens één derde van het minder vertegenwoordigde geslacht in de kamers van het Rekenhof.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

TITEL 1

Algemene bepaling

Art. 1

In dit artikel wordt gepreciseerd dat het ontwerp van wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de grondwet.

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, le présent projet opte pour l'instauration de quotas de genre à la Cour des comptes. Cette institution de droit public joue également un rôle important et rayonne largement sur le secteur financier, notamment dans le processus décisionnel économique et financier. La Cour des comptes 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.

Cette institution de droit public a une fonction d'exemple. En féminisant cette grande institution, les autorités adressent un signal important à l'ensemble du secteur financier. De même, en tant que modèle de référence, les femmes actives au sein de cette institution attireront et encourageront davantage de femmes à se tourner vers le secteur financier. Étant donné que la politique joue un rôle dans la désignation et la nomination de différentes hautes fonctions au sein de cette institution, il ne paraît pas déraisonnable que le législateur opte pour une composition plus équilibrée en termes de genres de cette institution. Pour ces raisons, des quotas de genre d'au moins un tiers du sexe le moins représenté sont introduits au sein des chambres de la Cour des comptes.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE 1ER

Disposition générale

Art. 1

Cet article précise que le projet de loi vise à régler une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

TITEL 2

Omzetting van Richtlijn 2022/2381

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Art. 2

Zoals hoger toegelicht in de algemene beschouwingen, heeft deze titel de omzetting van Richtlijn 2022/2381 tot doel.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Art. 3

Het IGVM heeft als algemene opdracht om toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen en om elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht te bestrijden.

Aan de meer specifieke opdrachten van het Instituut, die reeds slaan op onder meer de rol van het Instituut als expert en om het publiek te informeren, wordt door de ontworpen bepaling verduidelijkt dat het Instituut het evenwicht tussen vrouwen en mannen in bestuursorganen zal bevorderen, analyseren, monitoren en ondersteunen. Daartoe zal het Instituut op zijn website informatie publiceren over het evenwicht tussen vrouwen en mannen in het Rekenhof en bestuursorganen van autonome overheidsbedrijven, genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang. Vennootschappen kunnen zich op deze wijze spiegelen aan andere vennootschappen ("*peer pressure*").

In dit kader dient het Instituut uiterlijk op 29 december 2027, en vervolgens om de twee jaar, een verslag in bij de Europese Commissie over de uitvoering van Richtlijn (EU) 2022/2381.

Met betrekking tot de rol van het Instituut wordt voorts – verder in dit ontwerp bij het gewijzigde ontwerpartikel 7:86 WVV – verduidelijkt dat:

(i) betrokken vennootschappen een uittreksel uit het jaarverslag over de voortgang van het diversiteitsbeleid, over de man/vrouw-samenstelling van het bestuursorgaan en over de maatregelen die genomen worden om

TITRE 2

Transposition de la directive 2022/2381

CHAPITRE 1ER

Disposition générale

Art. 2

Comme expliqué plus haut dans les considérations générales, le présent titre a pour objet la transposition de la directive 2022/2381.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Art. 3

L'IEFH a pour mission principale de veiller au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondées sur le sexe.

En ce qui concerne les missions plus spécifiques de l'Institut, qui portent déjà notamment sur son rôle d'expert et d'information du public, il est précisé par la disposition en projet que l'Institut promouvra, analysera, surveillera et soutiendra l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les organes d'administration. Pour ce faire, l'Institut assurera la publication d'informations concernant l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la Cour des Comptes, les organes d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et des entités d'intérêt public sur son site internet. Les sociétés peuvent ainsi s'inspirer d'autres sociétés ("*peer pressure*").

Dans ce contexte, au plus tard le 29 décembre 2027, et ensuite tous les deux ans, l'Institut communique à la Commission européenne un rapport sur la mise en œuvre de la directive (UE) 2022/2381.

En ce qui concerne le rôle de l'Institut, il est précisé – plus en détail dans le présent projet; à l'article en projet 7:86 du CSA modifié – que:

(i) les sociétés concernées doivent transmettre à la FSMA un extrait du rapport de gestion concernant l'état d'avancement de la politique en matière de diversité, la composition hommes/femmes de l'organe d'administration

de streefcijfers te realiseren, aan het FSMA moeten bezorgen die deze informatie aan het Instituut bezorgt; en

(ii) het Instituut verzekert de monitoring van de voortgang met betrekking tot de diversiteit in de bestuursorganen van genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV. Daartoe zal het Instituut jaarlijks een overzicht geven van de voortgang op het gebied van diversiteit in de bestuursorganen in de vorm van een publicatie op de website van een lijst van de betrokken vennootschappen die hun doelstellingen hebben bereikt.

HOOFDSTUK 3

Wijziging van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen

Art. 4

Onder het geldende recht moeten genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV in het jaarverslag toelichting geven bij de maatregelen die worden genomen om een beter evenwicht te verkrijgen tussen mannen en vrouwen (resp. ingevolge art. 3:6, § 2, eerste lid, 6°, en tweede lid, WVV). De ontworpen bepaling verduidelijkt dat indien het wettelijk quotum niet werd bereikt, deze toelichting voortaan ook de redenen moet vermelden die hieraan ten grondslag liggen, alsook de geplande inspanningen om het voornoemde quotum te verwezenlijken.

Onder het geldende recht is de vennootschap zelf verantwoordelijk voor de schorsing van de toekenning van de bestuursvoordelen zolang de onwettige samenstelling van de raad van bestuur niet werd verholpen (art. 7:86 WVV). Op de naleving van deze sanctie wordt controle uitgeoefend via het remuneratieverslag, dat o.m. informatie moet bevatten over de remuneratie die tijdens het afgelopen boekjaar aan de leden van de raad van bestuur werd toegekend (art. 3:6, § 3, WVV). De naleving van deze sanctie door organisaties van openbaar belang als bedoeld in art. 1:12, 2°, WVV kan weliswaar niet langs deze weg worden gecontroleerd, aangezien enkel genoteerde vennootschappen een remuneratieverslag moeten opmaken (art. 3:6, § 3, WVV).[15] De ontworpen bepaling verhelpt dit door de schorsing van de toekenning van de bestuursvoordelen op te nemen als een bijzondere vermelding in het jaarverslag.

Tot slot verduidelijkt de ontworpen bepaling dat de verplichting om in het jaarverslag een overzicht op te

[15] T. Coen et M. Wyckaert, "Time's up: vertegenwoordiging van beide geslachten in de raad van bestuur is een feit", *TRV-RPS* 2016, nr. 16, 1037.

et les mesures prises pour atteindre les quota de genre qui transmet ces informations à l'Institut, et

(ii) l'Institut assurera la surveillance de l'état d'avancement en matière de diversité dans les organes d'administration des sociétés cotées et des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA. Pour ce faire, l'Institut fournira un aperçu annuel de l'état d'avancement en matière de diversité dans les organes d'administration sous la forme d'une publication d'une liste des sociétés concernées qui ont atteint leurs objectifs sur son site internet.

CHAPITRE 3

Modification du Code des sociétés et des associations

Art. 4

Selon le droit en vigueur, les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA doivent indiquer dans le rapport de gestion les mesures prises en vue de parvenir à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes (respectivement conformément à l'article 3:6, § 2, alinéa 1er, 6°, et alinéa 2, du CSA). La disposition en projet précise que si le quota légal n'a pas été atteint, les raisons doivent désormais aussi y être mentionnées, de même que les efforts prévus pour atteindre le quota précité.

Selon le droit en vigueur, la société est elle-même responsable de la suspension de l'octroi des avantages aux administrateurs tant qu'il n'a pas été remédié à la composition illégale du conseil d'administration (art. 7:86 du CSA). Le contrôle du respect de cette sanction est exercé par le biais du rapport de rémunération, qui doit notamment contenir des informations sur la rémunération octroyée aux membres du conseil d'administration au cours de l'exercice écoulé (art. 3:6, § 3, du CSA). Le respect de cette sanction par les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA ne peut toutefois pas être contrôlé de cette manière puisque seules les sociétés cotées doivent établir un rapport de rémunération (art. 3:6, § 3, du CSA).[15] La disposition en projet y remédie, en incluant la suspension de l'octroi des avantages aux administrateurs sous la forme d'une mention spéciale dans le rapport de gestion.

Enfin, la disposition en projet précise que l'obligation d'inclure dans le rapport de gestion un aperçu des efforts

[15] T. Coen et M. Wyckaert, "Time's up: vertegenwoordiging van beide geslachten in de raad van bestuur is een feit", *RPS-TRV* 2016, nr. 16, 1037.

nemen van de ondernomen inspanningen om een beter evenwicht te verkrijgen tussen mannen en vrouwen voortaan ook geldt voor de directieraad. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de toelichting hierna bij het gewijzigde artikel 7:106 WVV.

Art. 5

Artikel 5:2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen somt de bepalingen van datzelfde Wetboek op die van toepassing zijn wanneer een besloten vennootschap wordt genoteerd.

Artikel 7:88, § 2, eerste lid, WVV wordt toegevoegd aan de lijst van artikelen die van overeenkomstige toepassing zijn op genoteerde BV's om ervoor te zorgen dat het bestuursorgaan van een genoteerde BV die gebruik maakt van haar coöptatiebevoegdheid, ook onderworpen is aan het quotum.

In dezelfde zin wordt artikel 7:88, § 2, tweede lid, WVV, dat voorziet in de schorsing van de bestuursvoordelen indien de raad van bestuur die gebruik maakt van zijn coöptatiebevoegdheid het genderquotum niet naleeft, toegevoegd aan de lijst van artikelen die van overeenkomstige toepassing zijn op de genoteerde BV zoals opgenomen in artikel 5:2 WVV.

Art. 6

Onder het geldende recht moet in de raad van bestuur (monistisch bestuursmodel) van genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV minstens één derde van de leden van het andere geslacht zijn dan de overige leden. Het genderquotum is in het algemeen van toepassing op alle leden van de raad van bestuur, zonder dat de Belgische wetgever een onderscheid tussen uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders maakt. Deze minimumdrempel wordt met het voorliggende ontwerp niet gewijzigd (hernomen in het ontworpen artikel 7:86, § 1, WVV).

Evenmin moet de berekeningswijze van de vereiste minimumaantallen met het voorliggende ontwerp worden gewijzigd. Hoewel deze minimumaantallen in functie van het aantal bestuurders concreet worden berekend in een bijlage aan de richtlijn, komt deze werkwijze volledig overeen met de reeds in het geldende Belgische recht gehanteerde formulering ("één derde (…), waarbij het vereiste minimum aantal wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal").

entrepris pour obtenir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes s'applique désormais aussi au conseil de direction. Pour de plus amples explications, il est renvoyé au commentaire ci-dessous de l'article 7:106 modifié du CSA.

Art. 5

L'article 5:2 du Code des sociétés et des associations énumère les dispositions du même code qui s'appliquent au cas où une société à responsabilité limitée est cotée.

L'article 7:88, § 2, alinéa 1er, du CSA est ajouté à la liste des articles s'appliquant par analogie aux SRL cotées afin de garantir que l'organe d'administration d'une SRL cotée qui fait usage de son pouvoir de cooptation soit également soumis au quota.

Dans le même ordre d'idées, l'article 7:88, § 2, alinéa 2, du CSA qui prévoit la suspension des avantages des administrateurs si le conseil d'administration usant son pouvoir de cooptation ne se met pas en conformité avec le quota de genre, est ajouté dans la liste des articles s'appliquant par analogie à la SRL cotée telle qu'incluse à l'article 5:2 du CSA.

Art. 6

Selon le droit en vigueur, dans les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA, au moins un tiers des membres du conseil d'administration (système moniste) doit être de sexe différent de celui des autres membres. Le quota de genre s'applique de manière générale à tous les membres du conseil d'administration, sans que le législateur belge n'établisse de distinction entre administrateurs exécutifs et administrateurs non exécutifs. Ce seuil minimum n'est pas modifié par le présent projet (repris à l'article en projet 7:86, § 1er, CSA).

La méthode de calcul des minima requis ne doit pas non plus être modifiée par le présent projet. Même si ces minima sont concrètement calculés, en fonction du nombre d'administrateurs, dans une annexe à la directive, cette méthode correspond parfaitement à la formulation déjà utilisée dans le droit belge en vigueur ("un tiers (…); le nombre minimum exigé étant arrondi au nombre entier le plus proche").

Indien de samenstelling van het bestuursorgaan niet voldoet aan de genderquota, moet de eerstvolgende algemene vergadering het bestuursorgaan samenstellen in overeenstemming met de quota (hernomen in het ontworpen artikel 7:86, § 2, tweede lid, WVV). Uit de bewoordingen van dit geldende recht blijkt reeds dat een voorrangsregeling bestaat voor de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. De in het Belgische recht opgenomen voorrangsregeling maakt geenszins een objectieve beoordeling onmogelijk noch doet zij afbreuk aan de verplichting om de verdiensten of kwalificaties te vergelijken. Dit wordt uitdrukkelijk tot uiting gebracht. Bovendien kunnen bijzondere overwegingen er toe leiden dat geen voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Anders dan de Raad van State doet uitschijnen wordt de Belgische regeling alzo verenigbaar met de rechtspraak van het Hof van Justitie over het beginsel van non-discriminatie op grond van geslacht.[16]

Om de kwantitatieve doelstellingen te realiseren, vult de richtlijn deze aan met kwalitatieve maatregelen. Hiermee in lijn wordt bepaald dat wanneer de samenstelling van de raad van bestuur niet voldoet aan de genderquota, de vennootschap haar selectieprocedure moet aanpassen (ontworpen artikel 7:86, § 2, eerste lid, WVV).

Verder worden kandidaat-bestuurders die hebben deelgenomen aan de selectieprocedure op hun verzoek en – om rekening te houden met een eventuele nietigheidsvordering – uiterlijk één maand nadat de algemene vergadering een besluit heeft genomen over de selectie, door de vennootschap geïnformeerd over een aantal aspecten die met deze selectie verband houden (ontworpen artikel 7:86, § 2, derde lid, WVV). Ook aandeelhouders die tot de benoeming van bestuurders besluiten moeten voorafgaandelijk worden geïnformeerd over de door het WVV voorziene maatregelen om tot een genderevenwicht te komen (ontworpen artikel 7:86, § 2, vierde lid, WVV).

Wanneer de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht geschonden zijn, kan de rechtbank een benoeming nietig verklaren, waarbij de bewijslast rust bij de vennootschap (ontworpen artikel 7:86, § 2, vijfde lid, WVV). Merk op dat de formulering over de nietigheidssanctie wordt bijgestuurd in overeenstemming met haar mogelijke draagwijdte. De nietigheid van benoemingsbesluiten heeft zo slechts gevolgen wanneer

[16] Het begrip “openingsclausule” wordt in de rechtspraak van het HvJEU omschreven als de “clausule […] volgens welke vrouwen niet bij voorrang moeten worden bevorderd, indien met de persoon van een mannelijke kandidaat verband houdende redenen de balans in diens voordeel doen doorslaan” (HvJEU, 11 november 1997, nr. C-409/95, Marschall / Land NordrheinWestfalen, Jur. HvJ 1997, I, 6363, overweging 24, concl. F. Jacobs).

Si la composition de l’organe d’administration ne satisfait pas au quota de genre, la première assemblée générale qui suit doit constituer un conseil d’administration qui respecte ce quota (repris à l’article en projet 7:86, § 2, alinéa 2, CSA). Il ressort déjà de la formulation de ce droit en vigueur qu’une règle de priorité existe pour le candidat du sexe sous-représenté. La règle de priorité figurant dans le droit belge n’a absolument pas pour objet d’empêcher une appréciation objective ni de porter atteinte à l’obligation de comparer les mérites ou les qualifications. Cela est explicitement mis en évidence. De plus, des considérations particulières peuvent faire en sorte qu’aucune priorité ne soit donnée au candidat du sexe sous-représenté. Contrairement à ce que laisse entendre le Conseil d’État, le régime belge devient ainsi compatible avec la jurisprudence de la Cour de justice en ce qui concerne le principe de non-discrimination fondée sur le sexe.[16]

Afin d’atteindre les objectifs quantitatifs, la directive les complète par des mesures qualitatives. Dans cette optique, il est prévu que lorsque la composition du conseil d’administration ne respecte pas le quota de genre, la société doit adapter sa procédure de sélection (l’article 7:86, § 2, alinéa 1er, CSA en projet).

En outre, les candidats administrateurs ayant participé à la procédure de sélection sont informés, à leur demande et – pour tenir compte d’une éventuelle demande en nullité – au plus tard un mois après que l’assemblée générale a pris une décision sur la sélection, par la société au sujet de certains aspects liés à cette sélection (l’article 7:86, § 2, alinéa 3, CSA en projet). Les actionnaires qui prennent part à la nomination d’administrateurs doivent également être préalablement informés des mesures prévues par le CSA en vue de parvenir à un équilibre entre genres (l’article 7:86, § 2, alinéa 4, CSA en projet).

S’il a été porté atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté, le tribunal peut annuler une nomination, la charge de la preuve incombant à la société (l’article 7:86, § 2, alinéa 5, CSA en projet). Il est à noter que la formulation de la sanction de la nullité est adaptée à sa portée éventuelle. La nullité des décisions de nomination n’a donc de conséquences que si elle a été effectivement prononcée par un juge. Et donc, une action

[16] La notion de “clause d’ouverture” est qualifiée, dans la jurisprudence de la CJUE, comme la “clause selon laquelle les femmes ne doivent pas être promues par priorité si des motifs tenant à la personne d’un candidat masculin font pencher la balance en sa faveur” (CJUE, 11 novembre 1997, n° C-409/95, Marschall / Land Nordrhein-Westfalen, Jur. CJUE, 1997, I, 6363, considérant 24, concl. F. Jacobs).

zij door de rechter werd uitgesproken. Er dient aldus een vordering tot nietigverklaring te worden ingesteld bij de ondernemingsrechtbank (art. 2:44 WVV).

Tenslotte wordt verduidelijkt dat deze bepalingen enkel gelden voor die vennootschappen die de genderquota niet halen (ontworpen artikel 7:86, § 2, zesde lid, WVV).

Onder het geldende recht worden, indien en zodra de eerstvolgende algemene vergadering de samenstelling niet remedieert, alle voordelen die verbonden zijn aan het bestuursmandaat geschorst. Dit wordt, met een precisering, hernomen in het ontworpen artikel 7:86, § 3, WVV. Nieuw is dat er hierover een bijzondere vermelding zal moeten worden opgenomen in het jaarverslag (zie het ontworpen artikel 4). In het kader van haar toezicht op de informatieverplichtingen van de genoteerde vennootschappen zal de FSMA kunnen nagaan of in het jaarverslag zulke bijzondere vermelding is opgenomen. Indien een vennootschap in gebreke blijft hierover te rapporteren, zal de FSMA die vennootschap kunnen interpelleren over de naleving van deze wettelijke sanctie en, zo nodig, een publieke waarschuwing geven op kosten van de vennootschap (art. 43 van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt). Het is van essentieel belang dat de vennootschappen zich aan de onderhavige regelgeving houden en dat de FSMA, zo nodig, maatregelen kan nemen om ervoor te zorgen dat de informatieverplichtingen inzake genderquota worden nageleefd.

Genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV worden door de ontworpen paragraaf 4, eerste lid, verplicht om jaarlijks een uittreksel uit het jaarverslag over de voortgang van het diversiteitsbeleid, over de man/vrouw-samenstelling van de raad van bestuur en over de maatregelen die genomen worden om de streefcijfers te realiseren, te bezorgen aan de FSMA. De FSMA verzamelt deze informatie en bezorgt deze aan het IGVM. Deze informatie moet eenvoudig aan te leveren zijn voor vennootschappen en gemakkelijk toegankelijk zijn voor stakeholders en andere vennootschappen. Alzo bepaalt het financieel recht dat het jaarverslag door de vennootschap in haar geheel en ongewijzigd wordt meegedeeld aan de media, ter beschikking wordt gesteld op de website van de vennootschap en wordt bezorgd aan de FSMA (art. 36, § 1, 41 en 42 van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt). In tegenstelling tot wat de Raad van State suggereert is er dan ook geen reden om deze verplichting in het WVV te herhalen.

en nullité doit donc être introduite auprès du tribunal de l'entreprise (art. 2:44 CSA).

Enfin, il est précisé que ces dispositions s'appliquent uniquement aux sociétés qui n'atteignent pas le quota de genre (l'article 7:86, § 2, alinéa 6, CSA en projet).

Selon le droit en vigueur, si la première assemblée générale qui suit ne remédie pas à la composition, tous les avantages liés au mandat d'administration sont suspendus. Ceci est repris, avec une précision, à l'article 7:86, § 3, du CSA en projet. La nouveauté réside dans le fait qu'une mention spéciale devra être incluse à ce sujet dans le rapport de gestion (voir l'article 4 en projet). Dans le cadre de son contrôle des obligations d'information des sociétés cotées, la FSMA pourra contrôler si le rapport de gestion contient une telle mention spéciale. Si une société reste en défaut de faire rapport à cet égard, la FSMA pourra interpeller ladite société à propos du respect de cette sanction légale et, le cas échéant, émettre un avertissement public aux frais de la société (art. 43 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé). Il est essentiel de veiller au respect de la réglementation par les sociétés et, le cas échéant, que la FSMA puisse prendre des mesures pour garantir le respect des obligations d'information en matière de quotas de genre.

Les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA sont tenues en vertu du paragraphe 4, alinéa 1er, en projet, de transmettre annuellement à la FSMA un extrait du rapport de gestion concernant l'état d'avancement de la politique en matière de diversité, la composition hommes/femmes du conseil d'administration et les mesures prises pour atteindre les objectifs fixés. La FSMA recueille ces informations et les transmet à l'IEFH. Ces informations doivent être faciles à fournir par les sociétés et facilement accessibles aux parties prenantes et aux autres sociétés. Ainsi, le droit financier précise que le rapport de gestion doit être communiqué dans son intégralité et sans modification aux médias, être disponible sur le site web de la société et transmis à la FSMA (art. 36, § 1er, 41 et 42 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé). Contrairement à ce que suggère le Conseil d'État, il n'y a dès lors aucune raison de répéter cette obligation dans le CSA.

De ontworpen paragraaf 4, tweede lid, bepaalt tevens dat het IGVM, na toezending van het document door de FSMA (zijnde het eerste en enige aanspreekpunt), de rapportage en monitoring zal ondersteunen en jaarlijks een beeld zal geven over de voortgang met betrekking tot de diversiteit in de top van genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV.

De bestaande overgangsregeling voor vennootschappen waarvan de effecten voor het eerst worden genoteerd, kan in zijn huidige vorm niet worden behouden: vennootschappen waarvan de aandelen worden genoteerd moeten zonder onderscheid of dit een eerste notering betreft of niet voldoen aan de genderquota tegen 30 juni 2026. De ontworpen vijfde paragraaf beperkt daarom de overgangsregeling tot vennootschappen die niet onder het toepassingsgebied van de richtlijn vallen, met name:

(1) vennootschappen waarvan de effecten andere dan aandelen voor het eerst worden genoteerd; en

(2) vennootschappen waarvan de aandelen voor het eerst worden genoteerd doch die onder de in artikel 7:86, vijfde lid, WVV bepaalde drempels blijven.

Deze uitzonderingen houden rekening met het toepassingsgebied van de richtlijn en zijn dan ook toegelaten onder het Europese recht.

Tenslotte herneemt de ontworpen paragraaf 6 het beroepsverbod voor bestuurders of kandidaat-bestuurders van genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, die veroordeeld werden voor bepaalde ernstige misdrijven, zoals o.m. witwassen, misbruik van voorwetenschap en omkoping.

Art. 7

De ontworpen bepaling wijzigt enkele kruisverwijzingen ingevolge de ontworpen onderverdeling in paragrafen van artikel 7:86 WVV en verduidelijkt dat de kwalitatieve maatregelen bepaald in artikel 7:86, § 2, ook moeten worden nageleefd bij het uitoefenen door de raad van bestuur van zijn coöptatiebevoegdheid.

Art. 8

Onder het geldende recht moet in de raad van toezicht (duaal bestuursmodel) van genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV minstens één derde van de leden van het andere geslacht zijn dan de overige leden.

Le paragraphe 4, alinéa 2, en projet, dispose que l'IEFH, après transmission du document par la FSMA (qui est le 1er et seul point de contact), facilitera l'établissement de rapports et la surveillance de l'état d'avancement, et fournira un aperçu annuel de l'état d'avancement en matière de diversité au niveau des plus hauts postes des sociétés cotées et des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA.

Le régime transitoire existant pour les sociétés dont les titres sont cotés pour la première fois ne peut être maintenu dans sa forme actuelle: les sociétés dont les actions sont cotées doivent se conformer au quota de genre pour le 30 juin 2026, qu'il s'agisse ou non d'une première cotation. Le cinquième paragraphe en projet limite dès lors le régime transitoire aux sociétés qui ne relèvent pas du champ d'application de la directive, à savoir:

(1) les sociétés dont les titres autres que les actions sont cotés pour la première fois; et

(2) les sociétés dont les actions sont cotées pour la première fois, mais qui restent en dessous des seuils visés à l'article 7:86, alinéa 5, du CSA.

Ces exceptions tiennent compte du champ d'application de la directive et sont dès lors admises par le droit européen.

Enfin, le paragraphe 6 en projet reprend l'interdiction professionnelle applicable aux administrateurs ou candidats administrateurs qui ont été condamnés pour certaines infractions graves, dont font notamment partie le blanchiment de capitaux, le délit d'initié et la corruption.

Art. 7

La disposition en projet modifie quelques références croisées à la suite de la subdivision en paragraphes de l'article 7:86 du CSA en projet et précise que les mesures qualitatives prévues à l'article 7:86, § 2, doivent également être respectées lorsque le conseil d'administration exerce son pouvoir de cooptation.

Art. 8

Selon le droit en vigueur, dans les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA, au moins un tiers des membres du conseil de surveillance (système dualiste) doivent être de sexe différent de celui des autres membres.

De richtlijn geeft lidstaten de keuze hoe zij genoteerde vennootschappen onderwerpt aan kwantitatieve doelstellingen om het genderevenwicht binnen de bestuursorganen te waarborgen.

De ontworpen bepaling kiest voor de optie een genderquotum van 33 % voor het gehele bestuursorgaan op te leggen en breidt bijgevolg de bestaande 33 % genderquota verplichting voor leden van de raad van toezicht uit naar de leden van de directieraad van naamloze genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV.

Art. 9

De ontworpen bepaling verduidelijkt voor de Europese vennootschap (SE) dat de regels van gendervertegenwoordiging niet enkel van toepassing zijn op het niveau van de raad van toezicht, maar ook op het niveau van de directieraad. Zonder afwijkende bepaling in boek 15 zijn de bepalingen van boek 7 over de gendervertegenwoordiging immers onverkort van toepassing.

TITEL 3

Diverse wijzigingen

HOOFDSTUK 1

Wijziging van de wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof

Art. 10

Dit artikel 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 2

Wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven

Art. 11

Dit artikel zorgt ervoor dat voortaan één derde van de leden van het directiecomité van skeyes van het andere geslacht moet zijn.[17]

[17] Luidens artikel 54/6 van de wet van 21 maart 1991 is artikel 20, met uitzondering van artikel 20, § 2, tweede zin, van dezelfde wet niet van toepassing op Proximus en bpost.

La directive laisse aux États membres le choix quant à la manière de soumettre les sociétés cotées à des objectifs quantitatifs en vue de garantir l'équilibre entre les genres au sein des organes d'administration.

La disposition en projet privilégie l'option d'un quota de genre de 33 % pour l'ensemble de l'organe d'administration et étend donc l'actuelle obligation de respecter un quota de genre de 33 % pour les membres du conseil de surveillance aux membres du conseil de direction des sociétés anonymes cotées et des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA.

Art. 9

La disposition en projet précise pour la société européenne (SE) que les règles de représentation hommes-femmes s'appliquent non seulement au niveau du conseil de surveillance, mais aussi au niveau du conseil de direction. Sans disposition dérogatoire du livre 15, les dispositions du livre 7 sur la représentation des sexes sont pleinement applicables.

TITRE 3

Modifications diverses

CHAPITRE 1ER

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

Art. 10

Cet article 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 2

Modification de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

Art. 11

Cet article prévoit que désormais un tiers des membres des comités de direction de skeyes doit appartenir à l'autre sexe.[17]

[17] Conformément à l'article 54/6 de la loi du 21 mars 1991, l'article 20, à l'exception de l'article 20, § 2, deuxième phrase, de la même loi, n'est pas applicable à Proximus et bpost.

Naar analogie met de quotawet wordt eveneens in een sanctie voorzien, namelijk dat, als het aantal directeurs van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze wet vastgestelde minimum, de eerstvolgende directeur die wordt benoemd van dat geslacht moet zijn. Is dat niet het geval, dan is de benoeming nietig. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die directeurs van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.

Art. 12

De autonome overheidsbedrijven moeten voortaan in het beheersverslag toelichting geven bij de maatregelen die worden genomen om een beter evenwicht te verkrijgen tussen mannen en vrouwen.

Verder moeten zij een uittreksel uit het beheersverslag over de voortgang van het diversiteitsbeleid, over de man/vrouw-samenstelling van de raad van bestuur en de directieraad en over de maatregelen die genomen worden om de streefcijfers te realiseren, aan het IGVM bezorgen.

Art. 13

Dit artikel bevat een technische aanpassing als gevolg van de invoeging van een nieuwe paragraaf 1/1 in artikel 11. Op deze wijze geldt ook een quotum van 33 % voor het directiecomité van autonome overheidsbedrijven in sectoren opengesteld voor mededinging, zijnde bpost en Proximus.

Art. 14

Dit artikel zorgt ervoor dat voortaan één derde van de leden van het directiecomité van de NMBS van het andere geslacht moet zijn.

Naar analogie met de quotawet wordt eveneens in een sanctie voorzien, namelijk dat, als het aantal directeurs van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze wet vastgestelde minimum, de eerstvolgende directeur die wordt benoemd van dat geslacht moet zijn. Is dat niet het geval, dan is zijn benoeming nietig. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die directeurs van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.

Par analogie avec la loi-quota, une sanction est également prévue, à savoir que si le nombre de directeurs de sexe différent est inférieur au minimum fixé par la loi proposée, le prochain directeur nommé doit être de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces directeurs de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

Art. 12

Les entreprises publiques autonomes doivent désormais indiquer dans le rapport de gestion les mesures prises en vue de parvenir à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes.

En outre, elles doivent transmettre à l'IEFH, (qui est le 1er et seul point de contact), un extrait du rapport de gestion concernant l'état d'avancement de la politique en matière de diversité, la composition hommes/femmes de l'organe d'administration et du comité de direction et les mesures prises pour atteindre les quota de genre.

Art. 13

Cet article contient une adaptation technique suite à l'insertion d'un nouveau paragraphe 1/1 dans l'articlecle 11. De cette manière, un quotum de 33 % s'applique également au comité de direction des entreprises publiques autonomes dans les secteurs ouverts à la concurrence, à savoir bpost et Proximus.

Art. 14

Cet article prévoit que, dorénavant, un tiers des membres du comité de direction de la SNCB doit être de sexe différent de celui des autres membres.

Par analogie avec la loi-quota, une sanction est également prévue, à savoir que, si le nombre de directeurs de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la loi proposée, le prochain directeur nommé doit être de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces directeurs de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

Art. 15

Dit artikel zorgt ervoor dat voortaan één derde van de leden van het directiecomité van Infrabel van het andere geslacht moet zijn.

Naar analogie met de quotawet wordt eveneens in een sanctie voorzien, namelijk dat, als het aantal directeurs van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze wet vastgestelde minimum, de eerstvolgende directeur die wordt benoemd van dat geslacht moet zijn. Is dat niet het geval, dan is zijn benoeming nietig. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die directeurs van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen

Art. 16 en 17

De artikelen 24 (voor naamloze vennootschappen) en 25 (voor andere vennootschapsvormen) van de wet van 25 april 2014 voorzien in een hybride sui generis bestuursmodel, waarbij het monistisch model aanvullend van toepassing is. Zoals uiteengezet in de toelichting bij het wetsontwerp houdende diverse financiële bepalingen (*Parl.St.* Kamer, 2020-2021, nr. 55-1887/001, blz. 51 en volgende), gelet op het *lex specialis* karakter van de wet van 25 april 2014, verkrijgt het directiecomité zijn bevoegdheden via overdracht: de raad van bestuur (van het monistisch model) draagt alle in artikel 7:110 van het WVV bedoelde bevoegdheden (te weten degene die overeenstemmen met de bevoegdheden van de directieraad van het dualistisch model) over aan het directiecomité. Het regime van de wet van 25 april 2014 is dus in wezen gebaseerd op de normen van de afdeling “Monistisch bestuur” van de CSA, met specifieke aanpassingen om er een hybride model van te maken.

Bovendien bepalen de voornoemde artikelen 24 en 25 dat het directiecomité van kredietinstellingen uitsluitend is samengesteld uit leden van de raad van bestuur. Alle uitvoerende bestuurders van de kredietinstellingen zijn bijgevolg eveneens lid van de raad van bestuur van die instellingen.

Artikel 5, lid 1, b) van de richtlijn bepaalt dat de leden van het ondervertegenwoordigde geslacht ten minste 33 % van alle functies van bestuurder dienen te bekleden, zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende. In een hybride *sui generis* systeem bepaald bij de wet

Art. 15

Cet article prévoit que, dorénavant, un tiers des membres du comité de direction d’Infrabel doit être de sexe différent de celui des autres membres.

Par analogie avec la loi-quota, une sanction est également prévue, à savoir que, si le nombre de directeurs de sexe différent n’atteint pas le minimum fixé par la loi proposée, le prochain directeur nommé doit être de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces directeurs de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

CHAPITRE 3

Modifications de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit

Art. 16 et 17

Les articles 24 (pour les sociétés anonymes) et 25 (pour les autres formes sociétaires) de la loi du 25 avril 2014 prévoient un modèle de gouvernance hybride sui generis, où le modèle moniste s’applique à titre complémentaire. Comme précisé dans le commentaire du projet de loi portant des dispositions financières diverses (*Doc. Parl.*, Ch. Repr.,2020-2021, n° 55-1887/001, p. 51 et suiv.), la loi du 25 avril 2014 étant une *lex specialis*, les pouvoirs conférés au comité de direction découlent d’un transfert: le conseil d’administration (du système moniste) transfère au comité de direction l’ensemble des pouvoirs visés à l’article 7:110 CSA (c.-à-d. ceux qui correspondent aux pouvoirs du conseil de direction du système dualiste). Ainsi le système de la loi du 25 avril 2014 repose à la base sur les normes de la section “Administration moniste” du CSA, avec des aménagements spécifiques pour en faire un modèle hybride.

En outre, les articles 24 et 25 précités prévoient que le comité de direction des établissements de crédit est exclusivement composé de membres du conseil d’administration. Tous les administrateurs exécutifs des établissements de crédit sont donc également membres du conseil d’administration de ces établissements.

L’article 5, paragraphe 1er, b) de la directive prévoit que les membres du sexe sous-représenté doivent occuper au moins 33 % de tous les postes d’administrateurs, tant exécutifs que non exécutifs. Dans le système hybride *sui generis* prévu de la loi du 25 avril 2014 le pourcentage

van 25 april 2014 betekent dit dat het percentage dus toegepast moet worden op het aantal functies binnen de raad van bestuur.

Verder zij opgemerkt dat de omzetting van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG in de wet van 25 april 2014 verschillende specifieke bepalingen bevat met betrekking tot de benoemingen van de bestuurders binnen de kredietinstellingen. Het gaat om bepalingen van openbare orde die ertoe strekken het publiek spaarwezen, de beleggers en de soliditeit en de goede werking van het financiële stelsel te beschermen. Het gaat met name om:

— geschiktheidseisen die doorgaans "*fit & proper*" worden genoemd. Het is essentieel dat de bestuurders van kredietinstellingen permanent over de voor de uitoefening van hun functie vereiste professionele betrouwbaarheid en passende deskundigheid beschikken (artikel 19 van de wet van 25 april 2014). Deze personen moeten in het bijzonder eerlijk, integer en met onafhankelijkheid van geest handelen, wat hen in staat moet stellen om daadwerkelijk de besluiten van de effectieve leiding te beoordelen en deze ter discussie te stellen indien zulks noodzakelijk is en om daadwerkelijk toe te zien en controle uit te oefenen op de bestuurlijke besluitvorming. Daarnaast moeten de bestuurders in staat zijn om de nodige tijd te besteden aan de uitoefening van hun functies binnen de instelling (artikel 62 van de wet van 25 april 2014). Bovendien moet aan deze vereisten niet enkel worden voldaan op het niveau van de individuele bestuurders. Artikel 26/1 van de wet van 25 april 2014 vereist eveneens dat de bestuurders collectief beschikken over voldoende kennis, vaardigheden en ervaring beschikken om inzicht te hebben in alle bedrijfsactiviteiten van de instelling, met inbegrip van de voornaamste risico's waaraan zij is blootgesteld. Deze vereisten op het gebied van deskundigheid, professionele integriteit, onafhankelijkheid van geest, tijdsbesteding en collectieve geschiktheid worden nader beschreven in diverse documenten die uitgaan van de Nationale Bank van België (hierna, de "NBB"), de Europese Centrale Bank (hierna, de "ECB") en de Europese toezichthoudende autoriteiten;

— specifieke vereisten op het gebied van diversiteit. Zo moet het benoemingscomité een streefcijfer vaststellen voor de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in de organen van de kredietinstelling en een beleid uitstippelen om het aantal vertegenwoordigers van het ondervertegenwoordigde geslacht te vergroten en op die manier het streefcijfer te halen. Het streefcijfer, de beleidslijn en de uitvoering ervan moeten worden

doit donc être appliqué au nombre de postes au sein du conseil d'administration.

Il convient par ailleurs de noter que la transposition de la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE dans la loi du 25 avril 2014 prévoit de nombreuses dispositions spécifiques relative aux nominations des administrateurs au sein des établissments de crédit. Il s'agit de dispositions d'ordre public qui visent à protéger l'épargne publique, les investisseurs et la solidité et le bon fonctionnement du système financier. Il s'agit notamment:

— des exigences d'aptitude, communément appelées "*fit & proper*". Il est en effet essentiel que les administrateurs des établissements de crédit disposent en permanence de l'expertise et de l'honorabilité professionnelle requises pour leur fonction (article 19 de la loi du 25 avril 2014). En particulier, ces personnes doivent faire preuve d'une honnêteté, d'une intégrité et d'une indépendance d'esprit qui permettent d'évaluer et de remettre en question effectivement les décisions de la direction effective et d'assurer la supervision et le suivi effectifs des décisions prises en matière de gestion. En outre, les administrateurs doivent être en mesure de consacrer le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions au sein de l'établissement (article 62 de la loi du 25 avril 2014). Par ailleurs, ces exigences ne doivent pas seulement être satisfaites au niveau des administrateurs individuels. L'article 26/1 de la loi du 25 avril 2014 exige également que les administrateurs disposent collectivement des connaissances, des compétences et de l'expérience nécessaires à la compréhension de l'ensemble des activités de l'établissement concerné, y compris des principaux risques auxquels elle est exposée. Ces exigences en matière d'expertise, d'honorabilité professionnelle, d'indépendance d'esprit, d'investissement en temps et d'aptitude collective sont décrites plus en détails dans divers documents émis par la Banque nationale de Belgique (ci-après, la "BNB"), de la Banque centrale européenne (ci-après, la "BCE") et des autorités européennes de surveillance;

— des exigences spécifiques en matière de diversité. Le comité de nomination doit notamment fixer un objectif à atteindre en ce qui concerne la représentation du sexe sous-représenté au sein des organes de l'établissement de crédit et élaborer une politique destinée à accroître le nombre de représentants du sexe sous-représenté afin d'atteindre cet objectif. L'objectif et la politique, ainsi que les modalités de sa mise en œuvre, doivent être

bekendgemaakt. Verder moeten de kredietinstellingen, bij het aanwerven van bestuurders, beroep doen op een breed scala van kenmerken en vaardigheden, en evenredig diversiteit en een genderevenwicht in de organen bevorderen. Daartoe moeten de kredietinstellingen een beleid ter bevordering van diversiteit in de organen voeren. (artikelen 31 en 60 van de wet van 25 april 2014).

Met toepassing van artikel 91, lid 11, eerste lid, e) van voornoemde Richtlijn 2013/36/EU heeft de Europese bankautoriteit (hierna, de "EBA") richtlijnen vastgesteld die het begrip "diversiteit" als volgt definiëren: "de situatie waarin de kenmerken van de leden van het leidinggevend orgaan, waaronder hun leeftijd, geslacht, geografische herkomst, opleiding en professionele achtergrond, zodanig verschillen dat in het leidinggevend orgaan een verscheidenheid aan standpunten kan zijn vertegenwoordigd." (EBA, Richtsnoeren EBA/GL/2021/06 van 2 juli 2021 voor het beoordelen van de geschiktheid van leden van het leidinggevend orgaan en medewerkers met een sleutelfunctie). Het diversiteitsbeleid moet bijgevolg minstens rekening houden met die vijf dimensies: opleidings- en professionele achtergrond, geslacht en leeftijd, en, in het bijzonder voor instellingen die internationaal actief zijn, geografische herkomst. Op nationaal niveau heeft de NBB eveneens haar prudentiële verwachtingen geformuleerd op het gebied van diversiteit, door een gelijkaardige definitie aan te nemen als degene van EBA, die meer bepaald de vijf voornoemde dimensies dekt (NBB, Handboek van 20 december 2022 inzake de geschiktheidsbeoordeling ("*fit & proper*")). Naast het gender bestaan er dus andere dimensies op het gebied van diversiteit waarmee dient rekening te worden gehouden bij de benoeming van bestuurders van kredietinstellingen.

Hoewel het in de eerste plaats toekomt aan de betrokken instellingen om er over te waken dat permanent aan voornoemde vereisten wordt voldaan, wordt, gelet op het belang van deze personen voor het behoorlijk bestuur van de kredietinstellingen, de benoeming van de bestuurders tevens onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring door de prudentiële toezichthouder (de NBB of de ECB) (artikel 60 van de wet van 25 april 2014). Bovendien hebben de toezichthouders de bevoegdheid om, wanneer zij tekortkomingen in het functioneren van de kredietinstellingen vaststellen, de vervanging te gelasten van alle of een deel van de bestuurders (artikel 236, § 1, eerste lid, 2° van de wet van 25 april 2014).

De wijzigingen in artikel 24 en 25 van de wet van 25 april 2014 brengen het lex specialis karakter van deze wet tot uiting, vermits door het specifieke bestuursmodel het genderquotum dient te worden toegepast op het niveau van de raad van bestuur waarin zowel de

rendus publics. En outre, lors du recrutement des administrateurs, les établissements de crédit doivent faire appel à un large éventail de qualités et de compétences et favoriser, de manière proportionnelle, la diversité et l'équilibre entre les sexes au sein des organes. À cet effet, les établissements de crédit doivent mettre en place des politiques favorables à la diversité au sein de leurs organes (articles 31 et 60 de la loi du 25 avril 2014).

En application de l'article 91, paragraphe 11, premier alinéa, e) de la directive 2013/36/UE précité, l'Autorité bancaire européenne (ci-après, l'"EBA") a adopté des orientations, qui définissent la notion de diversité comme suit: "la situation où les caractéristiques des membres de l'organe de direction, notamment leurs âge, sexe, origine géographique et parcours éducatif et professionnel, diffèrent de telle manière à assurer une variété de points de vue au sein de l'organe de direction" (EBA, Orientations EBA/GL/2021/06 du 2 juillet 2021 sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés). La politique en matière de diversité devrait donc au moins faire référence à ces cinq dimensions: le parcours éducatif et professionnel, le sexe, l'âge et, en particulier pour les établissements évoluant au niveau international, l'origine géographique. Au niveau national, la BNB a également exprimé ses attentes prudentielles en matière de diversité en adoptant une définition similaire à celle de l'EBA qui couvre notamment les cinq dimensions précitées (BNB, Manuel du 20 décembre 2022 relatif à l'évaluation de l'aptitude ("*fit & proper*")). Outre le genre, il existe donc d'autres dimensions de la diversité dont il convient de tenir compte lors de la nomination des administrateurs dans les établissements de crédit.

Bien qu'il incombe au premier chef aux établissements concernés de veiller au respect, en permanence, des exigences précitées, vu l'importance de ces personnes pour la bonne gouvernance des établissements de crédit, la nomination des administrateurs est également soumise à l'approbation préalable de l'autorité de contrôle prudentiel (la BNB ou la BCE) (article 60 de la loi du 25 avril 2014). De plus, les autorités de contrôle ont le pouvoir, lorsqu'elles constatent des défaillances dans le fonctionnement des établissements de crédit, d'enjoindre le remplacement de tout ou partie des administrateurs (article 236, § 1er, alinéa 1er, 2° de la loi du 25 avril 2014).

Les modifications des articles 24 et 25 de la loi du 25 avril 2014 reflètent le caractère *lex spécialis* de cette loi, étant donné que, en raison du modèle de gouvernance spécifique, le quota de genre doit être appliqué au niveau du conseil d'administration, au sein duquel siègent tant

uitvoerende als de niet-uitvoerende bestuurders zetelen, vermits de bijzondere wetgeving vereisten bevat op het gebied van diversiteit en genderevenwicht die eigen zijn aan het statuut van de kredietinstellingen en vermits op de naleving hiervan wordt toegezien door de prudentiële toezichthouders.

Dezelfde overwegingen gelden voor de financiële holdings en gemengde financiële holdings, die een gelijkaardig bestuursmodel hebben, op grond waarvan alle uitvoerende bestuurders tevens lid zijn van de raad van bestuur. Vermits de artikelen 24, § 1, en 25, § 1, van de wet van 25 april 2014 van overeenkomstige toepassing zijn op deze ondernemingen op grond van artikel 212 van dezelfde wet, zijn geen bijkomende aanpassingen nodig.

les administrateurs exécutifs que les administrateurs non exécutifs, que la législation spéciale contient des exigences en matière de diversité et d'équilibre entre les genres propres au statut des établissements de crédit et que le respect de ces exigences est contrôlé par les autorités de contrôle prudentiel.

Les mêmes considérations s'appliquent aux compagnies financières et aux compagnies financières mixtes, qui ont un modèle de gouvernance similaire, en vertu duquel tous les administrateurs exécutifs sont également membres du conseil d'administration. Étant donné que les articles 24, § 1er, et 25, § 1er de la loi du 25 avril 2014 sont applicables *mutatis mutandis* à ces entreprises en vertu de l'article 212 de la même loi, aucune adaptation supplémentaire ne s'impose.

HOOFDSTUK 4

Wijzigingen van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen

Art. 18 en 19

Voor de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen, de verzekeringsholdings en de gemengde financiële holdings gelden dezelfde overwegingen als voor de kredietinstellingen, vermits zij een gelijkaardig bestuursmodel hebben, op grond waarvan alle uitvoerende bestuurders tevens lid zijn van de raad van bestuur. Er wordt daarom verwezen naar de commentaar bij de artikelen 16 en 17 van onderhavig ontwerp.

CHAPITRE 4

Modifications de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance

Art. 18 et 19

Pour les entreprises d'assurance ou de réassurance, les sociétés holding d'assurance et les compagnies financières mixtes, les mêmes considérations s'appliquent qu'aux établissements de crédit, vu qu'ils ont un modèle de gouvernance similaire, en vertu duquel tous les administrateurs exécutifs sont également membres du conseil d'administration. Il est donc renvoyé au commentaire des articles 16 et 17 du présent projet.

HOOFDSTUK 5

Wijziging van de wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen

Art. 20

Voor de beursvennootschappen die met toepassing van artikel 21 van de wet van 20 juli 2022 een directiecomité hebben opgericht, de beleggingsholdings en de gemengde financiële holdings gelden dezelfde overwegingen als voor de kredietinstellingen, vermits zij een gelijkaardig bestuursmodel hebben, op grond waarvan alle uitvoerende bestuurders tevens lid zijn van de raad van bestuur. Er wordt daarom verwezen naar de commentaar bij de artikelen 16 en 17 van onderhavig ontwerp.

CHAPITRE 5

Modification de la loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse

Art. 20

Pour les sociétés de bourse ayant constitué un comité de direction en application de l'article 21 de la loi du 20 juillet 2022, les sociétés holding d'investissement et les compagnies financières mixtes, les mêmes considérations s'appliquent qu'aux établissements de crédit, vu qu'ils ont un modèle de gouvernance similaire, en vertu duquel tous les administrateurs exécutifs sont également membres du conseil d'administration. Il est donc renvoyé au commentaire des articles 16 et 17 du présent projet.

TITEL 4

Evaluatie

Art. 21

Opdat quota aanvaardbaar zijn in het licht van het gelijkheidsbeginsel moeten zij per definitie tijdelijk zijn, hetgeen wordt opgevangen door in een frequente evaluatiemaatregel overeenkomstig het advies van de Raad van State te voorzien.

TITRE 4

Évaluation

Art. 21

Pour que les quotas soient acceptables à la lumière du principe d'égalité, ils doivent par définition être temporaires, ce qui est réglé par la mise en place d'une mesure d'évaluation régulière conformément à l'avis du Conseil d'état.

TITRE 5

Inwerkingtreding

Art. 22

De richtlijn moest in nationaal recht zijn omgezet tegen 28 december 2024 en tegen 30 juni 2026 moesten de genoteerde vennootschappen onderworpen zijn aan de quota. Het ontworpen tweede lid bepaalt dat de bepalingen die de minimale vertegenwoordiging van een derde van elk geslacht garanderen in de directieraad, van toepassing zijn vanaf 1 januari 2028.

Daarentegen kan de toepassing van andere bepalingen rechtstreeks worden verbonden aan de bekendmaking van deze wet. Aldus bepaalt het ontworpen eerste lid dat de wijzigingen aan het jaarverslag (met name vermelden waarom het wettelijk quotum niet wordt bereikt alsook een bijzondere vermelding van de schorsing van de toekenning van de bestuursvoordelen) van toepassing zijn vanaf het eerste boekjaar na bekendmaking van deze wet. Hetzelfde geldt voor de verplichting om jaarlijks een uittreksel uit het jaarverslag aan de FSMA (die het bezorgt aan het IGVM) te bezorgen.

TITRE 5

Entrée en vigueur

Art. 22

La directive devrait être transposée en droit national d'ici le 28 décembre 2024 et les sociétés cotées devaient être soumises aux quotas d'ici le 30 juin 2026. L'alinéa 2 en projet précise que les dispositions qui garantissent une représentation minimale d'un tiers de chaque sexe dans le conseil de direction sont d'application à partir du 1er janvier 2028.

En revanche, l'application des autres dispositions peut être directement liée à la publication de la présente loi. Ainsi, l'alinéa 1er en projet précise que les modifications apportées au rapport de gestion (notamment la mention de la raison pour laquelle le quota légal n'est pas atteint ainsi que la mention spéciale de la suspension de l'octroi des avantages aux administrateurs) sont d'application à partir du premier exercice qui commence après la publication de la présente loi. Il en va de même pour l'obligation de transmission annuelle d'un extrait du rapport de gestion à la FSMA (qui le transmet à l'IEFH).

Art. 23

Dit artikel bepaalt de inwerkingtredingsdata van de quota in de overige verschillende wetten. Naar aanleiding van een opmerking van de Raad van State kan worden opgemerkt dat het ontwerp een voldoende lange overgangsperiode voorziet, wat de autonome overheidsbedrijven een duidelijke richting geeft en hen de nodige tijd laat om hun benoemingsbeleid aan te passen aan de wettelijke quota die van toepassing zijn op hun directiecomités.

De eerste minister,

Bart De Wever

De minister van Economie,

David Clarinval

De minister van Financiën,

Jan Jambon

De minister van Justitie,

Annelies Verlinden

De minister belast met Overheidsbedrijven,

Vanessa Matz

De minister van Gelijke Kansen,

Rob Beenders

Art. 23

Cet article fixe les dates d'entrée en vigueur des quotas prévus dans les autres différentes lois. À la suite d'une observation du Conseil d'État, il peut être relevé que le projet prévoit une période transitoire suffisamment longue, ce qui donne aux entreprises publiques autonomes une orientation claire et leur laisse le temps nécessaire pour adapter leur politique de nomination aux quotas légaux applicables aux comités de direction.

Le premier ministre,

Bart De Wever

Le ministre de l'Économie,

David Clarinval

Le ministre des Finances,

Jan Jambon

La ministre de la Justice,

Annelies Verlinden

La ministre chargée des Entreprises publiques,

Vanessa Matz

Le ministre de l'Égalité des chances,

Rob Beenders

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot omzetting van richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en tot wijziging van diverse wetten betreffende het genderevenwicht

TITEL 1 – Algemene bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

TITEL 2 – Omzetting van richtlijn (EU) 2022/2381

HOOFDSTUK 1 – Algemene bepaling

Art. 2. Deze titel voorziet in de omzetting van richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen.

HOOFDSTUK 2 – Wijziging van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Art. 3. Artikel 4, eerste lid, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt aangevuld met de bepalingen onder 11° en 12° ingevoegd, luidende:

"11° het bevorderen, analyseren, monitoren en ondersteunen van het genderevenwicht in bestuursorganen van genoteerde vennootschappen als bedoeld in artikel 1:11 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en van organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, van hetzelfde wetboek;

12° een tweejaarlijks verslag in te dienen bij de Europese Commissie over de uitvoering van Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en dit voor het eerst op 29 december 2025."

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi transposant la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et modifiant des différentes lois relatives à l'équilibre entre les femmes et les hommes

TITRE 1er – Disposition générale

Article 1er. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

TITRE 2 – Transposition de la directive (UE) 2022/2381

CHAPITRE 1er – Disposition générale

Art. 2. Le présent titre assure la transposition de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.

CHAPITRE 2 – Modification de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Art. 3. L'article 4, alinéa 1er, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est complété par les 11° et 12° rédigées comme suit:

"11° promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'équilibre entre les genres au sein des organes d'administration des sociétés cotées visées à l'article 1:11 du Code des sociétés et associations et des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du même Code;

12° transmettre à la Commission européenne un rapport bisannuel sur la mise en œuvre de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et ce, pour la première fois le 29 décembre 2025."

HOOFDSTUK 3 – Wijziging van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen

Art. 4. In artikel 3:6, § 2, eerste lid, 6°, derde lid, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "en de directieraad" worden ingevoegd tussen de woorden "de raad van toezicht" en de woorden "van een ander geslacht";

2° het lid wordt aangevuld met de woorden "en, in voorkomend geval, de redenen waarom het voornoemde quotum niet werd verwezenlijkt, de geplande inspanningen om het voornoemde quotum te verwezenlijken en of de toekenning van elk financieel of ander voordeel dat aan de bestuurders toekomt op grond van hun mandaat werd geschorst".

Art. 5. In artikel 5:2 van hetzelfde Wetboek worden de woorden "7:88, § 2," ingevoegd tussen de woorden "7:87," en de woorden "7:89/1".

Art. 6. Artikel 7:86 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

"Art. 7:86. § 1. In genoteerde vennootschappen en de organisaties van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, is ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht dan de overige leden, waarbij het vereiste minimum aantal wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Is de bestuurder een rechtspersoon, dan wordt zijn geslacht bepaald door dat van zijn vaste vertegenwoordiger.

§ 2. Voldoet de samenstelling van de raad van bestuur om welke reden dan ook niet of niet langer aan de in paragraaf 1 gestelde vereisten, dan stelt de eerstvolgende algemene vergadering een raad van bestuur samen die wel aan deze vereisten voldoet, zonder dat dit afbreuk doet aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat ogenblik.

Hiertoe wordt de procedure voor het benoemen van bestuurders in de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen aangepast, zodat bestuurders worden geselecteerd op basis van een transparante benoemingsprocedure met objectieve selectiecriteria en aan de hand van een evaluatie van de reeds aanwezige of vereiste competenties, kennis en ervaring.

Op verzoek van een kandidaat-bestuurder die heeft deelgenomen aan de selectieprocedure en uiterlijk één maand nadat de algemene vergadering een besluit heeft genomen over de selectie, wordt hij door de vennootschap geïnformeerd over:

1° de relatieve criteria waarop de eindselectie is gebaseerd en de redenen daarvoor;

2° een objectieve vergelijkende beoordeling van de kandidaten op basis van deze criteria;

CHAPITRE 3 – Modification du Code des sociétés et des associations

Art. 4. Dans l'article 3:6, § 2, alinéa 1er, 6°, alinéa 3, du Code des sociétés et des associations, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "et du conseil de direction" sont insérés entre les mots "du conseil de surveillance" et les mots "soient de sexe différent";

2° l'alinéa est complété par les mots "et, s'il y a lieu, les raisons pour lesquelles le quota précité n'a pas été atteint, les efforts prévus pour atteindre le quota précité et l'indication de la suspension ou non de l'octroi de tout avantage, financier ou autre, revenant aux administrateurs sur la base de leur mandat".

Art. 5. Dans l'article 5:2 du même Code, les mots "7:88, § 2," sont insérés entre les mots "7:87," et les mots "7:89/1".

Art. 6. L'article 7:86 du même Code est remplacé par ce qui suit:

"Art. 7:86. § 1er. Dans les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, au moins un tiers des membres du conseil d'administration sont de sexe différent de celui des autres membres; le nombre minimum exigé étant arrondi au nombre entier le plus proche. Si l'administrateur est une personne morale, son sexe est déterminé par celui de son représentant permanent.

§ 2. Si pour quelque raison que ce soit, la composition du conseil d'administration ne répond pas ou plus aux conditions fixées au paragraphe 1er, la première assemblée générale qui suit constitue un conseil d'administration qui répond à ces exigences, sans qu'il soit porté préjudice à la régularité de la composition du conseil d'administration jusqu'à cette date.

À cette fin, la procédure de nomination des administrateurs dans les sociétés visées au paragraphe 1er est adaptée afin que les administrateurs soient sélectionnés sur la base d'une procédure de nomination transparente avec des critères de sélection objectifs et en fonction d'une évaluation des compétences, connaissances et expérience déjà existantes ou nécessaires.

À la demande d'un candidat administrateur ayant participé à la procédure de sélection et au plus tard un mois après que l'assemblée générale a pris une décision sur la sélection, il est informé par la société au sujet:

1° des critères relatifs sur lesquels se base la sélection finale et des motifs qui les sous-tendent;

2° d'une évaluation comparative objective des candidats sur la base de ces critères;

3° de rechten en rechtsmiddelen die beschikbaar zijn voor de afgewezen kandidaat;

4° in voorkomend geval, bijzondere overwegingen waarom geen voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Het aan de algemene vergadering geformuleerde voorstel tot benoeming wordt vergezeld van relevante informatie over de maatregelen waarin dit wetboek voorziet om tot een genderevenwicht te komen.

De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. In dat geval moet de vennootschap aantonen dat er geen inbreuk is op dit artikel.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de samenstelling van de raad van bestuur voldoet aan de in paragraaf 1 gestelde vereisten.

§ 3. Ingeval de raad van bestuur na de algemene vergadering bedoeld in paragraaf 2 niet is samengesteld overeenkomstig paragraaf 1, dan wordt elk financieel of ander voordeel dat aan de bestuurders toekomt op grond van hun mandaat vanaf dat ogenblik geschorst, tot op het ogenblik waarop terug ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht is dan de overige leden.

§ 4. Binnen de in artikel 3:12 bedoelde termijn zenden de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen een stuk dat de vermeldingen bevat van de in artikel 3:6, § 2, eerste lid, 6°, vermelde informatie over aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen maakt op haar website een lijst bekend van de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen die voldoen aan de in dit artikel gestelde verplichtingen en actualiseert jaarlijks deze lijst.

§ 5. De raad van bestuur van vennootschappen waarvan de effecten andere dan aandelen voor het eerst worden genoteerd, alsook van vennootschappen waarvan de aandelen voor het eerst worden genoteerd en die op geconsolideerde basis gemiddeld minder dan 250 werknemers hebben en waarvan het jaarlijkse balanstotaal 43 000 000 euro of de jaarlijkse netto-omzet 50 000 000 euro niet overschrijdt, moet zijn samengesteld overeenkomstig paragraaf 1 met ingang van de eerste dag van het zesde boekjaar dat aanvangt na deze notering.

Art. 7. In artikel 7:88 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden “eerste lid” vervangen door de woorden “§ 1”;

2° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden “overeenkomstig artikel 7:86, § 2,” ingevoegd tussen de woorden “de raad van bestuur die van zijn coöptatiebevoegdheid gebruik maakt er” en de woorden “zorg voor”;

3° des droits et voies de recours dont dispose le candidat écarté;

4° le cas échéant, des raisons particulières pour lesquelles aucune priorité n’est donnée au candidat du sexe sous-représenté.

La proposition de nomination formulée à l’assemblée générale est accompagnée d’informations pertinentes sur les mesures prévues par le présent Code pour parvenir à un équilibre entre les genres.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Dans ce cas, la société devant établir qu’il n’y a pas d’infraction à cet article.

Le présent paragraphe n’est pas d’application lorsque la composition du conseil d’administration répond aux exigences posées au paragraphe 1er.

§ 3. Si après l’assemblée générale visée au paragraphe 2, la composition du conseil d’administration n’est pas conforme au paragraphe 1er, tout avantage, financier ou autre, revenant aux administrateurs sur la base de leur mandat, est suspendu à partir de ce moment et ce, jusqu’au moment où au moins un tiers des membres du conseil d’administration sera d’un sexe différent de celui des autres membres.

§ 4. Dans le délai visé à l’article 3:12, les sociétés visées au paragraphe 1er transmettent à l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes un document mentionnant les informations visées à l’article 3:6, § 2, alinéa 1er, 6°. Les sociétés cotées mettent également ces informations à disposition sur le site internet de la société.

L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes publie sur son site internet une liste des sociétés visées au paragraphe 1er qui satisfont aux obligations visées dans cet article et actualise cette liste annuellement.

§ 5. Le conseil d’administration des sociétés dont les titres autres que les actions sont cotés pour la première fois, ainsi que des sociétés dont les actions sont cotés pour la première fois et qui, sur une base consolidée, ont en moyenne moins de 250 de travailleurs et dont le total du bilan annuel ne dépasse pas 43 000 000 euros ou dont le chiffre d’affaires net annuel ne dépasse pas 50 000 000 euros, doit être composé conformément au paragraphe 1er, à partir du premier jour du sixième exercice social qui commence après cette la cotation.

Art. 7. Dans l’article 7:88 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

1° au paragraphe 2, alinéa 1er, les mots “alinéa 1er” sont remplacés par les mots “§ 1er”;

2° au paragraphe 2, alinéa 1er, les mots “conformément l’article 7:86, § 2,” est insérés entre les mots “le conseil d’administration qui fait usage de son pouvoir de cooptation veille” et les mots “à ce que”;

3° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zin “Elke andere benoeming is nietig.” opgeheven;

4° in paragraaf 2, tweede lid, worden de woorden “derde lid” vervangen door de woorden “§ 3, eerste lid” en worden de woorden “eerste lid” vervangen door de woorden “§ 1”.

Art. 8. Artikel 7:106 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Artikel 7:86 is van overeenkomstige toepassing op de directieraad.”

Art. 9. In artikel 15:19, § 2, van hetzelfde Wetboek wordt het woord “7:86,” opgeheven.

TITEL 3 – Diverse wijzigingen

HOOFDSTUK 1 – Wijziging van de wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof

Art. 10. 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 zinnen: “Ten minste één derde van de leden van elke kamer is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum, is het eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht. Als dat niet het geval is, dan is zijn benoeming nietig. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.”

HOOFDSTUK 2 – Wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven

Art. 11. In artikel 20 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt een paragraaf 1/1 ingevoegd, luidende:

“§ 1/1. Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Indien het aantal bestuurders van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum, is de eerstvolgende bestuurder die wordt benoemd van dat geslacht. Als dat niet het geval is, dan is zijn benoeming nietig. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die bestuurders van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.”

3° au paragraphe 2, alinéa 1er, la phrase “Toute autre nomination est nulle.” est abrogée;

4° au paragraphe 2, alinéa 2, les mots “alinéa 3” sont remplacés par les mots “§ 3, alinéa 1er, et les mots “alinéa 1er” sont remplacés par les mots “§ 1er”;

Art. 8. L’article 7:106 du même Code est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“L’article 7:86 s’applique par analogie au conseil de direction.”

Art. 9. Dans l’article 15:19, § 2, du même Code, le mot “7:86,” est abrogé.

TITRE 3 – Modifications diverses

CHAPITRE 1er – Modification de la loi du 29 octobre 1846 relative à l’organisation de la Cour des comptes

Art. 10. L’article 1er, 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 les phrases suivantes: “Un tiers au moins des membres de chaque chambre sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l’application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche. Si le nombre des membres de sexe différent n’atteint pas le minimum fixé par la présente disposition, le prochain membre nommé est de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis.”

CHAPITRE 2 – Modification de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

Art. 11. Dans l’article 20 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, il est inséré un § 1er/1 rédigé comme suit:

“§ 1er/1. Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l’application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche. Si le nombre d’administrateurs de sexe différent n’atteint pas le minimum fixé par la présente disposition, le prochain administrateur nommé est de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces administrateurs de sexe différent sous ce nombre minimum requis.”

Art. 12. In artikel 27, § 2, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 24 december 2002 en 26 januari 2018, wordt tussen het tweede en het derde lid twee leden ingevoegd, luidende:

"Het beheersverslag omvat tevens een overzicht van de ondernomen inspanningen om ervoor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur en het directiecomité van een ander geslacht is dan dat van de overige leden en, in voorkomend geval, de redenen waarom het voornoemde quotum niet werd verwezenlijkt, de geplande inspanningen om het voornoemde quotum te verwezenlijken.

Binnen de in artikel 3:12 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen bedoelde termijn zenden de autonome overheidsbedrijven een stuk dat de vermeldingen bevat van de in het vierde lid vermelde informatie over aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen."

Art. 13. In artikel 162*quater* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 22 maart 2002 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt het zesde lid aangevuld als volgt:

"Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Indien het aantal bestuurders van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum, is de eerstvolgende bestuurder die wordt benoemd van dat geslacht. Als dat niet het geval is, dan is zijn benoeming nietig. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die bestuurders van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal."

Art. 14. In artikel 208, § 2, van dezelfde wet, ingevoegd bij koninklijk besluit van 14 juni 2004, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

"Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Indien het aantal bestuurders van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum, is de eerstvolgende bestuurder die wordt benoemd van dat geslacht. Als dat niet het geval is, dan is zijn benoeming nietig. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die bestuurders van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal."

Art. 12. Dans l'article 27, § 2, de la même loi, modifié par les lois des 24 décembre 2002 et 26 janvier 2018, deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 2 et 3:

"Le rapport de gestion comprend en tout état de cause un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration et du comité de direction soient de sexe différent de celui des autres membres et, s'il y a lieu, les raisons pour lesquelles le quota précité n'a pas été atteint, les efforts prévus pour atteindre le quota précité.

Dans le délai visé à l'article 3:12 du Code des sociétés et des associations, les entreprises publiques autonomes transmettent à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes un document mentionnant les informations visées à l'alinéa 4."

Art. 13. Dans l'article 162*quater* de la même loi, inséré par la loi du 22 mars 2002 et modifié par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, l'alinéa 6 est complété par ce qui suit:

"Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche. Si le nombre d'administrateurs de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition, le prochain administrateur nommé est de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces administrateurs de sexe différent sous ce nombre minimum requis."

Art. 14. Dans l'article 208, § 2, de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 14 juin 2004, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

"Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche. Si le nombre d'administrateurs de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition, le prochain administrateur nommé est de ce sexe, faute de quoi, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces administrateurs de sexe différent sous ce nombre minimum requis."

HOOFDSTUK 3 – Wijziging van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen

Art. 15. Artikel 212, eerste lid, van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen, vervangen bij de wet van 11 juli 2021 en gewijzigd bij de wet van 20 december 2023, wordt aangevuld met de volgende zin:

"Voor de toepassing van artikel 7:106 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen wat genderquota betreft, worden de voornoemde leden van het directiecomité die ook lid zijn van het wettelijk bestuursorgaan niet meegeteld als lid van het wettelijk bestuursorgaan."

HOOFDSTUK 4 – Wijziging van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen

Art. 16. Artikel 45, § 1, eerste lid, van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen, vervangen bij de wet van 27 juni 2021, wordt aangevuld met de volgende zin:

"Voor de toepassing van artikel 7:106 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen worden de voornoemde leden van het directiecomité die ook lid zijn van de raad van bestuur niet meegeteld als lid van de raad van bestuur."

TITEL 4 – Evaluatie

Art. 17. De Kamer van volksvertegenwoordigers evalueert in de loop van het twaalfde jaar na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad* de impact ervan op de vertegenwoordiging van vrouwen in de beslissingsorganen.

TITEL 5 – Inwerkingtreding

Art. 18. Artikel 4 en het door artikel 6 ingevoegde artikel 7:86, § 4, zijn van toepassing vanaf de eerste dag van het boekjaar dat aanvangt na de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 8 is van toepassing vanaf 30 juni 2026.

Art. 19. § 1. Artikel 10 treedt in werking de dag waarop de twee kamers van het Rekenhof elk ten minste één derde leden van elk geslacht telt.

CHAPITRE 3 – Modification de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit

Art. 15. L'article 212, alinéa 1er, de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit, remplacé par la loi du 11 juillet 2021 et modifié par la loi du 20 décembre 2023, est complété par la phrase suivante:

"Pour l'application de l'article 7:106 du Code des sociétés et des associations en ce qui concerne les quota de genre, les membres précités du comité de direction qui sont également membres de l'organe légal d'administration ne sont pas comptabilisés comme membres de l'organe légal d'administration."

CHAPITRE 4 – Modification de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance

Art. 16. L'article 45, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance, remplacé par la loi du 27 juin 2021, est complété par la phrase suivante:

"Pour l'application de l'article 7:106 du Code des sociétés et des associations, les membres précités du comité de direction qui sont également membres du conseil d'administration ne sont pas comptabilisés comme membres du conseil d'administration."

TITRE 4 – Evaluation

Art. 17. Une évaluation par la Chambre des représentants concernant l'impact de la présente loi sur la présence des femmes dans les instances délibératives sera réalisée pendant la douzième année qui suit la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

TITRE 5 – Entrée en vigueur

Art. 18. L'article 4 et l'article 7:86, § 4, inséré par l'article 6, sont d'application à partir du premier jour de l'exercice qui commence après la publication de la présente loi au Moniteur belge.

L'article 8 est d'application à partir du 30 juin 2026.

Art. 19. § 1er. L'article 10 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.

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.

§ 2. De quota bedoeld in de artikelen 11, 13 en 14 treden in werking vanaf de eerste herschikking van het directiecomité.

Uiterlijk de eerste dag van het vijfde boekjaar dat aanvangt na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*, moeten directiecomités van de overheidsbedrijven die gevat zijn door deze wet minstens uit één derde leden bestaan van het andere geslacht.

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.

§ 2. Les quotas visés aux articles 11, 13 et 14 entrent en vigueur à partir du premier remaniement du comité de direction.

Au plus tard le premier jour du cinquième exercice social qui commence après la publication de la présente loi au *Moniteur belge*, les comités de direction des entreprises publiques visés par la présente loi comprendront au moins un tiers de membres de l'autre sexe.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

:: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
:: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
:: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Annelies Verlinden, minister van Justitie
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Maïthé Bultheel – maite.bultheel@verlinden.belgium.be – 0494 20 37 46
Overheidsdienst	FOD Justitie
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	DG Wetgeving en fundamentele rechten en vrijheden, info@just.fgov.be, 02/682 10 10

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Ontwerp van wet tot omzetting van richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en tot wijziging van diverse wetten betreffende het genderevenwicht
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Dit ontwerp strekt tot omzetting van richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen. Voorts worden genderquota ingevoerd voor het Rekenhof en de directiecomités van de autonome overheidsbedrijven.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☒ Ja ☐ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: Commission Staff Working Document Impact Assessment on Costs and Benefits of Improving the Gender Balance in the Boards of Companies Listed on Stock Exchanges Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, dd. 20/11/2012, ST 16433 2012 ADD 1

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Minister van Begroting, Advies Raad van State

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Niet van toepassing

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

21 november 2025

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

>

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☐ Geen impact

Het ontwerp verduidelijkt een aantal elementen in de bepalingen over genderquota voor genoteerde vennootschappen, zoals bijvoorbeeld de uitbreiding van genderquota naar de leden van de directieraad van genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang. Voorts worden genderquota ingevoerd voor het Rekenhof en de directiecomités van de autonome overheidsbedrijven.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

   Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

   Het ontwerp is van toepassing op genoteerde vennootschappen, bepaalde organisaties van openbaar belang, autonome overheidsbedrijven en Rekenhof.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

   Indien de samenstelling van het bestuursorgaan niet voldoet aan de genderquota, moet de eerstvolgende algemene vergadering het bestuursorgaan samenstellen in overeenstemming met de genderquota.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

   De genderquota vormen een garantie dat vrouwen in hoge, leidinggevende posities terechtkomen.

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

   Het percentage van vrouwen in bestuursorganen neemt ten gevolge van genderquota toe.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

De in het WVV opgenomen voorrangsregeling zal niet langer absoluut zijn, doordat bijzondere overwegingen er toe kunnen leiden dat geen voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☐ Geen impact

Een divers samengesteld bestuursorgaan leidt niet tot een kwaliteitsverlaging en kan voor klanten en andere belanghebbende een teken van sensitiviteit zijn voor zijn of haar belangen; voor een analyse van een aantal wetenschappelijke studies zie I. COUCKUYT, M. VEELAERT en C. VAN HULLE, “Positie van de vrouw in de raad van bestuur: glazen plafond gebarsten, maar niet gebroken”, TRV-RPS 2020, 662-663.

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
   Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
   Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

   Het ontwerp is onder meer van toepassing op genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang, zonder verder onderscheid naar de grootte van de vennootschap.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
   N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

   Het percentage van vrouwen in bestuursorganen neemt ten gevolge van genderquota toe.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

   – –

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

   – –

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
   Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

   a. Genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, WVV moeten in het jaarverslag toelichting geven bij de maatregelen die worden genomen om een beter evenwicht te verkrijgen tussen mannen en vrouwen

   b. Idem

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

   a. In het jaarverslag moet toelichting worden gegeven bij de maatregelen die worden genomen om een beter evenwicht te verkrijgen tussen mannen en vrouwen.

   b. Deze toelichting moet voortaan ook de redenen vermelden die aan de grondslag liggen dat het wettelijk quotum niet werd bereikt en de geplande inspanningen om het voornoemde quotum te verwezenlijken. De eventuele schorsing van de toekenning van de bestuursvoordelen moet als een bijzondere vermelding in het jaarverslag worden opgenomen.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

   a. Via vennootschapswebsite en jaarverslag

   b. Idem

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?
   a. Jaarlijks b. Idem
5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

– –

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de

ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   Het wetsontwerp heeft geen gevolgen voor ontwikkelingslanden.

   ↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

   Niet van toepassing.

   ↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   Geen negatieve impact.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Annelies Verlinden, ministre de la Justice
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Maïthé Bultheel – maite.bultheel@verlinden.belgium.be – 0494 20 37 46
Administration compétente	SPF Justice
Contact administration (nom, email, tél.)	Direction générale Législation, Libertés et Droits fondamentaux, info@just.fgov.be, 02/682 10 10

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi transposant la directive (UE) 2012/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et modifiant des différentes lois relatives à l'équilibre entre les femmes et les hommes	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le présent projet de loi vise à transposer la directive (UE) 2012/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes. En outre, des quota de genre sont instaurés pour la Cour des comptes et les comités de direction des entreprises publiques autonomes.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☒ Oui ☐ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : Commission Staff Working Document Impact Assessment on Costs and Benefits of Improving the Gender Balance in the Boards of Companies Listed on Stock Exchanges Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures, dd. 20/11/2012, ST 16433 2012 ADD 1

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, ministre du Budget, avis du Conseil d'État

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Pas d'application

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

21 novembre 2025

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

>

Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le manuel ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Le projet précise un certain nombre d'éléments dans les dispositions relatives aux quotas de genre des sociétés cotées, par exemple l'extension des quotas de genre aux membres du conseil de direction des sociétés anonymes cotées et des entités d'intérêt public. En outre, des quota de genre sont instaurés pour la Cour des comptes et les comités de direction des entreprises publiques autonomes.

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

   Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Le projet s'applique entre autres aux sociétés cotées, aux certaines entités d'intérêt public et aux entreprises publiques autonomes.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   Si la composition de l'organe d'administration ne satisfait pas aux quotas de genre, la première assemblée générale qui suit doit constituer un organe d'administration qui respecte ces quotas.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   Les quotas garantissent l'accès des femmes à des postes élevés, des postes de direction.

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

   Le pourcentage de femmes dans les organes d'administration augmente grâce aux quotas de genre.

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

La règle de priorité figurant dans le CSA ne sera plus absolue, car des considérations particulières peuvent faire en sorte qu'aucune priorité ne sera donnée au candidat du sexe sous-représenté.

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Une composition diversifiée de l'organe d'administration n'entraîne pas une baisse de qualité et peut constituer pour les clients et autres parties prenantes un signe de sensibilité à leurs intérêts ; pour une analyse d'un certain nombre d'études scientifiques, voir I. COUCKUYT, M. VEELAERT et C. VAN HULLE, "Positie van de vrouw in de raad van bestuur: glazen plafond gebarsten, maar niet gebroken", TRV-RPS 2020, 662-663.

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1 Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

· Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Le projet s'applique entre autres aux sociétés cotées et aux entités d'intérêt public, sans autre distinction quant à la taille de l'entreprise.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Le pourcentage de femmes dans les organes d'administration augmente grâce aux quotas de genre.

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

– –

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

– –

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

– –

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1 Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
. S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. Les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du CSA doivent indiquer dans le rapport de gestion les mesures prises en vue de parvenir à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes.

b. Idem

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. Le rapport de gestion doit expliquer les mesures prises en vue de parvenir à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes.

b. Ces explications devront désormais mentionner les raisons pour lesquelles le quota légal n'a pas été atteint, de même que les efforts prévus pour atteindre le quota précité. L'éventuelle suspension de l'octroi des avantages aux administrateurs doit être incluse sous la forme d'une mention spéciale dans le rapport de gestion.

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. Via le site web de la société et le rapport de gestion

b. Idem

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?
   a. Annuelle b. Idem
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

– –

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1 Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :
.

sécurité alimentaire	revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
santé et accès aux médicaments	mobilité des personnes
travail décent	environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
commerce local et international	paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Le projet de loi n'a pas d'impact pour les pays en développement.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

Pas d'application

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

Pas d'impact négatif

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE Nr. 78.763/2 VAN 4 FEBRUARI 2026

Op 7 januari 2026 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Justitie, belast met Noordzee verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot omzetting van richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en tot wijziging van diverse wetten betreffende het genderevenwicht'.

Het voorontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 2 februari 2026. De kamer was samengesteld uit Patrick Ronvaux, kamervoorzitter, Christine Horevoets en Laurence Vancrayebeck, staatsraden, Jacques Englebert, assessor, en Béatrice Drapier Facco, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Pauline Lagasse, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Patrick Ronvaux.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 4 februari 2026.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving zich, overeenkomstig artikel 84, § 3, van de gecoördineerde wetten, voornamelijk tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, de rechtsgrond‡ en de vraag of de voorgeschreven vormvereisten zijn vervuld.

Onderzoek van het voorontwerp

Artikel 3

Ontworpen artikel 4 van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

In de bepaling onder 12° wordt voorzien in de indiening van een eerste verslag bij de Europese Commissie op 29 december 2025.

‡ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 78.763/2 DU 4 FÉVRIER 2026

Le 7 janvier 2026, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de la Justice, chargée de la Mer du Nord à communiquer un avis dans un délai de trente jours sur un avant-projet de loi 'transposant la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et modifiant des différentes lois relatives à l'équilibre entre les femmes et les hommes'.

L'avant-projet a été examiné par la deuxième chambre le 2 février 2026. La chambre était composée de Patrick Ronvaux, président de chambre, Christine Horevoets et Laurence Vancrayebeck, conseillères d'État, Jacques Englebert, assesseur, et Béatrice Drapier Facco, greffier.

Le rapport a été présenté par Pauline Lagasse, auditrice.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Patrick Ronvaux.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 4 février 2026.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 2°, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite essentiellement son examen à la compétence de l'auteur de l'acte, au fondement juridique‡ ainsi qu'à l'accomplissement des formalités prescrites, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées.

Examen de l'avant-projet

Article 3

Article 4 en projet de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Le 12° prévoit la transmission d'un premier rapport à la Commission européenne à la date du 29 décembre 2025.

‡ S'agissant d'un avantprojet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

Voor zover die terugwerkende kracht toelaatbaar is,[1] moet artikel 18 van het voorontwerp aangevuld worden, zodat daarin wordt bepaald dat die bepaling ten laatste met ingang van 29 december **20**25 uitwerking heeft.

Artikel 6

Ontworpen artikel 7:86 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen

1. Artikel 6, lid 1, van richtlijn (EU) **20**22/2381 vereist dat de selectie van de kandidaten berust op "heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria op niet-discriminerende wijze (…) toegepast" en "voorafgaand aan het selectieproces" vastgesteld, hetgeen niet letterlijk vermeld wordt in de ontworpen paragraaf 2, tweede lid, waarin sprake is van "objectieve" criteria in het kader van een "transparante" benoemingsprocedure, zonder dat het de afdeling Wetgeving duidelijk is wat daarvoor de reden is. Een dergelijke methode is af te raden om elke twijfel over de correcte omzetting van de richtlijn weg te nemen.

De bepaling moet bijgevolg opnieuw worden onderzocht.

Ter wille van de rechtszekerheid en om ervoor te zorgen dat de voormelde bepaling van de richtlijn op gepaste wijze wordt omgezet, moet bovendien uitdrukkelijk worden bepaald dat die criteria "voorafgaand aan het selectieproces" vastgesteld worden.

2. Het beginsel dat alleen bij gelijke kwalificaties een voorrangsrecht moet worden toegekend aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, behalve in uitzonderlijke omstandigheden (d.w.z. een "openingsclausule"), wordt in het ontworpen artikel niet hernomen.

Dat beginsel wordt in de ontworpen paragraaf 2, derde lid, 4°, slechts onrechtstreeks vermeld.

Paragraaf 2, eerste lid, lijkt bovendien in tegenspraak met het beginsel van een voorwaardelijk voorrangsrecht aangezien daarin het volgende wordt bepaald:

"Voldoet de samenstelling van de raad van bestuur om welke reden dan ook niet of niet langer aan de in paragraaf 1 gestelde vereisten, dan stelt de eerstvolgende algemene vergadering een raad van bestuur samen die wel aan deze vereisten voldoet, (…)."

[1] Volgens een vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is de nietretroactiviteit van wetten een waarborg ter voorkoming van rechtsonzekerheid. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat eenieder in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die handeling wordt verricht. De terugwerkende kracht kan enkel worden verantwoord wanneer zij onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. Zie o.m. GwH 23 juni 2022, nr. 85/2022, B.10.2.

Pour autant que cette rétroactivité soit admissible[1], il conviendra de compléter l'article 18 de l'avant-projet pour prévoir que cette disposition produit ses effets au plus tard le 29 décembre 2025.

Article 6

Article 7:86 en projet du Code des sociétés et des associations

1. L'article 6, paragraphe 1, de la directive (UE) 2022/2381 exige que la sélection des candidats repose sur des critères "clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, […] appliqués de manière non discriminatoire" et établis "préalablement au processus de sélection", ce que ne reproduit pas littéralement le paragraphe 2, alinéa 2, en projet, dans lequel il est question de critères "objectifs" dans le cadre d'une procédure de nomination "transparente", sans que la section de législation n'en aperçoive la raison. Une telle méthode est à déconseiller pour éviter tout doute quant à la correcte transposition de la directive.

La disposition sera réexaminée en conséquence.

En outre, dans le souci de garantir la sécurité juridique et l'adéquate transposition de la disposition précitée de la directive, il sera précisé expressément que ces critères sont définis "préalablement au processus de sélection".

2. Le principe selon lequel ce n'est qu'en cas de qualifications égales qu'un droit de priorité doit être accordé au candidat du sexe sous-représenté, sauf circonstances exceptionnelles (soit une "clause d'ouverture") n'est pas reproduit dans l'article en projet.

Ce principe n'est évoqué qu'indirectement par le paragraphe 2, alinéa 3, 4°, en projet.

Le paragraphe 2, alinéa 1er, paraît en outre en contradiction avec le principe d'un droit de priorité conditionnel puisqu'il précise:

"Si pour quelque raison que ce soit, la composition du conseil d'administration ne répond pas ou plus aux conditions fixées par le paragraphe 1er, la première assemblée générale qui suit constitue un conseil d'administration qui répond à ces exigences, […]"

[1] Selon une jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, la nonrétroactivité des lois est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que chacun puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte est accompli. La rétroactivité peut uniquement être justifiée lorsqu'elle est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général. Voir notamment C.C., 23 juin 2022, n° 85/2022, B.10.2.

Het dispositief moet aldus worden herzien dat daarin uitdrukkelijk voorzien wordt in het beginsel van een voorwaardelijk voorrangsrecht met een openingsclausule.

Er moet ook rekening gehouden worden met die beginselen wat betreft paragraaf 2, eerste lid, (benoeming van een nieuwe raad van bestuur in geval van niet-naleving van de quota) en wat betreft paragraaf 3, waarin financiële sancties worden ingevoerd (het dispositief herneemt het systeem dat thans door artikel 7:86 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen wordt georganiseerd).

Bij de verwijzing naar paragraaf 1 door die twee bepalingen moet rekening gehouden worden met het geval waarbij het voorrangsrecht dat aan de kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht toegekend werd, niet kon worden geactiveerd doordat zij niet over gelijke of hogere kwalificaties beschikten dan de andere kandidaten of omwille van uitzonderlijke omstandigheden op grond waarvan kon worden verantwoord dat het voorrangsrecht niet werd geactiveerd (artikel 6 , lid 2, van richtlijn (EU) **20**22/2381).

Het invoeren van sancties die doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn om de uitvoering te verkrijgen van de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 8 van richtlijn (EU) **20**22/2381 mag niet leiden tot het ambtshalve bestraffen van elke raad van bestuur die het beoogde quotum niet zou naleven, terwijl het voorrangsrecht niet kon worden geactiveerd met inachtneming van de beginselen van artikel 6, lid 2, van richtlijn (EU) **20**22/2381 omdat de kandidaat geen gelijke kwalificaties heeft of omdat gebruik werd gemaakt van de openingsclausule om te voldoen aan een zwaarder wegende juridische reden.

Het dispositief moet in het licht van deze opmerking worden herzien.

3. Artikel 6, lid 4, van richtlijn (EU)2022/2381 luidt:

“De lidstaten nemen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, als een afgewezen kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht voor een rechter of een andere bevoegde autoriteit feiten aanvoert waarvan kan worden vermoed dat die kandidaat over dezelfde kwalificaties beschikte als de voor benoeming in of verkiezing tot een functie van bestuurder geselecteerde kandidaat, het aan de beursgenoteerde onderneming is om aan te tonen dat artikel 6, lid 2, niet is geschonden.

Dit lid belet de lidstaten niet voor de eiser gunstigere regels inzake de bewijslast in te voeren.”

Deze beginselen zijn niet correct omgezet bij de ontworpen paragraaf 2, vijfde lid, aangezien die bepaling zich ertoe beperkt, de nietigverklaring te organiseren van de benoeming die “kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht”, waarbij evenwel wordt gesteld dat de vennootschap in dat geval moet aantonen “dat

Le dispositif sera revu afin de poser expressément le principe d’un droit de priorité conditionnel avec une clause d’ouverture.

Il sera également tenu compte de ces principes en ce qui concerne le paragraphe 2, alinéa 1er, (nomination d’un nouveau conseil d’administration en cas de non-respect des quotas) et en ce qui concerne le paragraphe 3, qui instaure des sanctions financières (le dispositif reprend le système actuellement organisé par l’article 7:86 du Code des sociétés et des associations).

La référence au paragraphe 1er opérée par ces deux dispositions devra tenir compte de l’hypothèse où le droit de priorité accordé aux candidats du sexe sous représenté n’aurait pas pu être activé faute de qualifications égales ou supérieures de ceux-ci par rapport à celles des autres candidats ou en raison de circonstances exceptionnelles ayant permis de justifier que le droit de priorité ne soit pas activé (article 6, paragraphe 2, de la directive (UE) 2022/2381).

L’instauration de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives afin d’obtenir l’exécution des obligations résultant de l’article 8 de la directive (UE) 2022/2381 ne peut aboutir à sanctionner d’office tout conseil d’administration qui ne respecterait pas le quota espéré alors même que le droit de priorité n’aurait pas pu être activé dans le respect des principes de l’article 6, paragraphe 2, de la directive (UE) 2022/2381 en raison du fait que le candidat ne présente pas des qualifications égales ou qu’il a été fait application de la clause d’ouverture afin de répondre à un motif juridique d’importance supérieure.

Le dispositif sera revu au regard de cette observation.

3. Selon l’article 6, paragraphe 4, de la directive (UE) 2022/2381:

“Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, pour veiller à ce que, lorsqu’un candidat non retenu du sexe sous-représenté établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer que ce candidat possédait des qualifications égales à celles du candidat de l’autre sexe qui a été sélectionné en vue d’une nomination ou d’une élection à un poste d’administrateur, il incombe à la société cotée de prouver l’absence de violation de l’article 6, paragraphe 2.

Le présent paragraphe ne fait pas obstacle à l’adoption par les États membres de règles en matière de preuve plus favorables aux plaignants”.

Ces principes ne sont pas correctement transposés par le paragraphe 2, alinéa 5, en projet dès lors que cette disposition se limite à organiser l’annulation des nominations qui portent “manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté”, précisant toutefois que, dans ce cas, la société devra établir “qu’il n’y a pas d’infraction à cet article” Ce

er geen inbreuk is op dit artikel". Hierdoor regelt deze bepaling slechts gedeeltelijk de regel inzake de bewijslast zoals bepaald in richtlijn (EU) 2022/2381.

Het dispositief moet aangevuld worden, zodat daarin wordt bepaald dat de persoon die de nietigverklaring vraagt, feiten moet aanvoeren op basis waarvan vermoed kan worden dat die kandidaat over gelijke kwalificaties beschikte als de geselecteerde kandidaat van het andere geslacht, met het oog op een benoeming in een functie van bestuurder, waarbij de betrokken beursgenoteerde onderneming dan moet aantonen dat er geen schending is van het voorwaardelijk voorrangsrecht van de kandidaat.

4. De ontworpen paragraaf 4, tweede lid, legt aan de beursgenoteerde ondernemingen de verplichting op om informatie met betrekking tot de naleving van de quota op hun website bekend te maken. Teneinde artikel 7, lid 1, van de richtlijn getrouwer om te zetten, moet worden verduidelijkt dat die bekendmaking "op passende en gemakkelijk toegankelijke wijze" moet gebeuren.

In de omzettingstabel moet overigens worden gepreciseerd dat bij artikel 6 van het voorontwerp ook artikel 7 van richtlijn (EU) 2022/2381 wordt omgezet.

Artikelen 10 tot 14 en 17

1. De wijzigingen die zijn aangebracht in de wetgevingen bedoeld in de artikelen 10 tot 14 van het voorontwerp strekken tot het opleggen van de verplichting dat ten minste een derde van de leden van de kamers of directiecomités van de verschillende publiekrechtelijke rechtspersonen (het Rekenhof en de economische overheidsbedrijven) van een ander geslacht dan de overige leden moet zijn.

De verplichting om een dergelijk quotum na te leven, beantwoordt aan de definitie van "positieve actie" die door meerdere wetten[2] wordt gegeven, te weten dat het gaat om een specifieke maatregel om de nadelen verband houdende met geslacht te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk.

In haar advies 49.473/AV met betrekking tot soortgelijke bepalingen heeft de afdeling Wetgeving het volgende opgemerkt:

"6. Het vaststellen van een verplichting om zich te houden aan een quotum van leden in de raad van bestuur bij economische overheidsbedrijven en de Nationale Loterij beantwoordt aan de definitie van "positieve actie" die gehanteerd wordt in verscheidene wetgevingen die op intern niveau uitgevaardigd zijn, namelijk dat het gaat om een specifieke maatregel om de

[2] Zie bijvoorbeeld de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen', artikel 5, 11°.

faisant, la disposition n'organise que partiellement le régime de la charge de la preuve prévu par la directive (UE) 2022/2381.

Le dispositif sera complété afin de prévoir qu'il appartient au demandeur en annulation d'établir des faits qui permettent de présumer que le candidat possédait des qualifications égales à celles du candidat de l'autre sexe qui a été sélectionné en vue d'une nomination à un poste d'administrateur, à charge alors pour la société cotée concernée de prouver l'absence de violation du droit de priorité conditionnel du candidat.

4. Le paragraphe 4, alinéa 2, en projet impose aux sociétés cotées la publication des informations concernant le respect des quotas sur leur site internet. Afin de transposer plus fidèlement l'article 7, paragraphe 1, de la directive, il sera précisé que cette publication doit être faite "d'une manière appropriée et aisément accessible".

Le tableau de transposition précisera, par ailleurs, que l'article 6 de l'avant-projet transpose également l'article 7 de la directive (UE) 2022/2381.

Articles 10 à 14 et 17

1. Les modifications apportées aux législations visées par les articles 10 à 14 de l'avant-projet ont pour objet d'imposer qu'au minimum un tiers des membres des chambres ou des comités de direction des différentes personnes morales de droit public (la Cour des comptes et les entreprises publiques économiques) soit d'un sexe différent de celui des autres membres.

L'obligation de respecter un tel quota répond à la définition d'"action positive" donnée par plusieurs lois[2], à savoir qu'il s'agit d'une mesure spécifique destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

Dans son avis 49.473/AG portant sur des dispositions similaires, la section de législation a considéré ce qui suit:

"6. La détermination d'une obligation de respecter un quota de membres du conseil d'administration dans les entreprises publiques économiques et la Loterie Nationale répond à la définition d''action positive' donnée par plusieurs législations prises au niveau interne, à savoir qu'il s'agit d'une mesure spécifique destinée à prévenir ou à compenser les

[2] Voir par exemple la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes', article 5, 11°.

nadelen verband houdende met het geslacht te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk[3].

7. De regeling die in het wetsvoorstel naar voren wordt geschoven, dient dan ook beoordeeld te worden in het licht van de voorwaarden die het Grondwettelijk Hof gesteld heeft in verband met de verenigbaarheid van een maatregel van "positieve actie" met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie:

'B.22.2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden genomen wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

(1) er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;

(2) het verdwijnen van die ongelijkheid moet als een te bevorderen doelstelling worden aangewezen;

(3) de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

(4) de maatregel van positieve actie mag de rechten van derden niet onnodig beperken (artikel 10, § 2, van de Antiracismewet, artikel 10, § 2, van de Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 16, § 2, van de Genderwet).

B.22.3. In het verleden heeft het Hof aanvaard dat de wetgever maatregelen van positieve actie neemt indien zij juist ertoe strekken een bestaande ongelijkheid te verhelpen. Toch moeten dergelijke "corrigerende ongelijkheden", om bestaanbaar te zijn met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, slechts in die gevallen worden toegepast waarin een kennelijke ongelijkheid blijkt, moet het verdwijnen van die ongelijkheid als een te bevorderen doelstelling worden aangewezen, moeten de maatregelen van tijdelijke aard zijn en verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel eenmaal is bereikt en mogen zij niet onnodig andermans rechten beperken (arrest nr. 9/94 van 27 januari 1994, B.6.2; arrest nr.42/97 van 14 juli 1997, B 20; arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004, B.79).

(…)

B.23.1. Artikel 10, derde lid, van de Grondwet bepaalt dat de gelijkheid van mannen en vrouwen is gewaarborgd. Krachtens artikel 11*bis*, eerste lid, van de Grondwet waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 van de Grondwet bedoelde regel voor mannen en vrouwen de gelijke uitoefening van hun rechten en vrijheden.

Die bepalingen nopen de wetgevers tot bijzondere voorzichtigheid wanneer zij een verschil in behandeling invoeren of toestaan op grond van het geslacht.

[3] *Voetnoot 8 van het geciteerde advies:* Zie bijvoorbeeld artikel 5, 11°, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. Zie eveneens, in het internationaal recht betreffende de rechten van de mens, de "tijdelijke bijzondere maatregelen" waarvan sprake is in artikel 4 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen.

désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique[3].

7. Le système envisagé dans la proposition de loi doit dès lors être apprécié au regard des conditions que la Cour constitutionnelle a précisé quant à la compatibilité d'une mesure d''action positive' avec le principe d'égalité et de non-discrimination:

'B.22.2. Une mesure d'action positive ne peut être prise que moyennant le respect des conditions suivantes:

(1) il doit exister une inégalité manifeste;

(2) la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

(3) la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;

(4) la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui (article 10, § 2, de la loi anti-racisme, article 10, § 2, de la loi générale anti-discrimination et article 16, § 2, de la loi 'genre').

B.22.3. Par le passé, la Cour a admis que le législateur prenne des mesures d'action positive si elles visent précisément à remédier à une inégalité existante. Néanmoins, de telles 'inégalités correctrices' doivent, pour être compatibles avec le principe d'égalité et de non-discrimination, n'être appliquées que dans les cas d'inégalité manifeste, la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir, les mesures doivent être de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé est atteint et elles ne peuvent restreindre inutilement les droits d'autrui (arrêt n° 9/94 du 27 janvier 1994, B.6.2; arrêt n° 42/97 du 14 juillet 1997, B.20; arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004, B.79).

(…)

B.23.1. L'article 10, alinéa 3, de la Constitution dispose que l'égalité des femmes et des hommes est garantie. En vertu de l'article 11*bis*, alinéa 1er, de la Constitution, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 de la Constitution garantissent aux femmes et aux hommes l'égal exercice de leurs droits et libertés.

Ces dispositions invitent les législateurs à être particulièrement prudents lorsqu'ils établissent ou autorisent une différence de traitement sur la base du sexe.

[3] *Note de bas de page 8 de l'avis cité*: Voir, par exemple, l'article 5, 11°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Voir également, en droit international des droits de l'homme, les "mesures temporaires spéciales" visées par l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

B.23.2. Door maatregelen van positieve actie aan de voormelde criteria te onderwerpen, heeft de wetgever een bijzonder nauwlettend toezicht op die maatregelen mogelijk gemaakt dat de rechter in staat stelt om in elk concreet geval na te gaan of aan het fundamentele beginsel van de gelijkheid van de geslachten afbreuk wordt gedaan"[4].

8. In het licht van deze criteria van aanvaardbaarheid geeft de quotumregel aanleiding tot de volgende opmerkingen.

1. Bestaan van een kennelijke ongelijkheid waarvan het verdwijnen de te bevorderen doelstelling is

9. In het licht van de parlementaire voorbereiding kan aanvaard worden dat het bestaan van een kennelijke ongelijkheid genoegzaam aangetoond is en dat het opgelegde quotum hoofdzakelijk als bedoeling heeft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de leidinggevende organen van bepaalde ondernemingen stapsgewijze te verhelpen.

In die mate is de quotumregel in principe een regeling die niet alleen aanvaard kan worden in het licht van het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie maar die eveneens dienstig is voor het doel dat de wetgever zich duidelijk gesteld heeft.

2. Tijdelijke maatregel

10. Artikel 6 van het voorstel voorziet in geen enkele tijdsbeperking voor de toepassing van de quotumregel.

Het is duidelijk dat zodra het quotum van een derde bereikt wordt, er geen reden meer is waarom een dergelijk dispositief nog uitwerking zou hebben[5]. De vraag rijst echter of het dispositief niet beter zou worden aangevuld met evaluatiemaatregelen, opdat de wetgever zich zou kunnen uitspreken over de impact ervan[6].

3. Geen onnodige beperking van de rechten van derden

11. De mogelijkheid die in het wetsvoorstel wordt opgenomen om een absoluut en onvoorwaardelijk quotum op te leggen waaraan sancties verbonden zijn, geeft aanleiding tot het volgende voorbehoud ten aanzien van het evenredigheidsbeginsel[7], weergegeven in het laatste criterium dat het Grondwettelijk Hof naar voren brengt.

[4] *Voetnoot 9 van het geciteerde advies:* Grondwettelijk Hof, arrest 17/2009 van 12 februari 2009.

[5] *Voetnoot 10 van het geciteerde advies:* Mevrouw C. Burgeon, medeindiener van het voorstel, heeft er trouwens op gewezen dat "(…) het opleggen van quota geen ideale en eeuwig aan te houden oplossing vormt" (verslag van de Kamer, *Parl. St*. Kamer 2010-2011, nr. 53 211/4, 5).

[6] *Voetnoot 11 van het geciteerde advies:* Zie, in deze zin, de uiteenzetting van mevrouw Fr. Fastré, vertegenwoordigster van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, tijdens de debatten in commissie van de Kamer (verslag van de Kamer, *op. cit.*, 38-40).

[7] *Voetnoot 12 van het geciteerde advies:* Zie S. Van Drooghenbroeck en I. Hachez, "L'introduction de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Constitution", *Rev. b. dr. const.*, 2002, 168.

B.23.2. En soumettant les mesures d'action positive aux critères précités, le législateur a permis un contrôle particulièrement précis sur ces mesures, qui permet au juge d'examiner dans chaque cas concret s'il est porté atteinte au principe fondamental de l'égalité des sexes"[4].

8. Confrontée à ces critères d'admissibilité, la règle du quota appelle les observations suivantes.

1. Existence d'une inégalité manifeste dont la disparition est l'objectif à promouvoir

9. À la lumière des travaux préparatoires, il peut être admis que l'existence d'une inégalité manifeste est suffisamment établie et que le quota imposé a essentiellement pour objectif de remédier progressivement à la sous-représentation des femmes au sein des organes dirigeants de certaines entreprises.

Dans cette mesure, la règle du quota constitue, dans son principe, un dispositif non seulement admissible au regard du principe d'égalité et de non-discrimination mais également utile au but que s'est clairement assigné le législateur.

2. Mesure d'ordre temporaire

10. L'article 6 de la proposition ne prévoit aucune limite d'application de la règle du quota dans le temps.

Il va de soi qu'un tel dispositif n'aura plus lieu de sortir des effets dès lors que le quota du tiers est atteint[5]. Cependant, afin de permettre au législateur d'en apprécier l'impact, la question se pose de savoir si le dispositif ne gagnerait pas à être complété de mesures d'évaluation[6].

3. Absence de restriction inutile des droits d'autrui

11. L'option retenue dans la proposition de loi d'imposer un quota absolu et inconditionnel sanctionné appelle, au regard du principe de proportionnalité[7] que traduit le dernier critère dégagé par la Cour constitutionnelle, les réserves suivantes.

[4] *Note de bas de page 9 de l'avis cité*: C.C., arrêt 17/2009 du 12 février 2009.

[5] *Note de bas de page 10 de l'avis cité*: Mme C. Burgeon, coauteur de la proposition, a d'ailleurs précisé que "(…) l'imposition de quotas n'est pas une solution idéale devant se pérenniser" (rapport de la Chambre, *Doc. parl*., 2010-2011, n° 53 211/4, p. 5).

[6] *Note de bas de page 11 de l'avis cité*: Voir, en ce sens, l'exposé de Mme Fr. Fastré, représentante de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, lors des débats en commission de la Chambre (rapport de la Chambre, *op. cit.*, pp. 38-40).

[7] *Note de bas de page 12 de l'avis cité*: Voir S. VAN DROOGHENBROECK et I. HACHEZ, "L'introduction de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Constitution", Rev. b. dr. const., 2002, p. 168.

12. Het beoogde systeem betreft slechts de bestuurders die door de Belgische Staat worden aangewezen, doordat het geldt voor economische overheidsbedrijven, met name die welke geregeld worden door de voornoemde wet van 21 maart 1991, en voor de Nationale Loterij. Met andere woorden, door toedoen van de maatregel beperkt de federale wetgever alleen de benoemingsbevoegdheid van de overheidsinstantie. In dezen is hij niet aan kritiek onderhevig[8].

Echter, zelfs indien de geldigheid van de quotumregel wordt opgevat als een beperking die de overheidsinstantie aan zichzelf oplegt, moet ze, in termen van evenredigheid, in het intern recht beoordeeld worden in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Tevens moet ze, op het stuk van de naleving van het internationaal en Europees recht, beoordeeld worden door met name rekening te houden met de door het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna HvJEU genoemd) ontwikkelde rechtspraak.

13. De onverkort opgelegde verplichting om een quotum na te leven van vrouwen of mannen in de samenstelling van de raad van bestuur van een economisch overheidsbedrijf of van de Nationale Loterij, beknot, naar het zich laat aanzien, niet nodeloos de rechten van de enen of de anderen, echter op voorwaarde:

— dat deze verplichting een vergelijking mogelijk maakt van de aanspraken en verdiensten van de kandidaten van verschillend geslacht[9];

— dat door deze verplichting een persoon van een bepaald geslacht slechts moet worden gekozen voor zover de aanspraken en verdiensten van deze persoon vergelijkbaar zijn met die van een of meerdere andere kandidaten van het andere geslacht met wie hij wedijvert en die, zoals hij, geschikt worden bevonden voor de vacante functie.

De quotumregel kan de met benoemingsbevoegdheid beklede overheidsinstantie immers niet ontslaan van de verplichting de aanspraken en verdiensten te vergelijken[10], en het naleven van deze verplichting moet blijken uit de motivering van de akte van benoeming.

Het laat zich echter niet aanzien dat zulks het geval is in de regeling die het wetsvoorstel invoert. Doordat het een absoluut quotum vaststelt dat onvoorwaardelijk moet worden nageleefd, zou het wetsvoorstel er kunnen toe leiden dat de met benoemingsbevoegdheid beklede overheidsinstantie een

[8] *Voetnoot 13 van het geciteerde advies:* Zie advies 41.765/1, gegeven op 19 december 2006 over een ontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan het decreet van de Vlaamse overheid van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies en bestuursorganen van de Vlaamse overheid (*Parl.St.* Vl. Parl. 2006-2007, nr. 1150/1, 23-29).

[9] *Voetnoot 14 van het geciteerde advies:* Over de verplichting om de aanspraken en verdiensten te vergelijken van de kandidaten voor een benoeming als bestuurder van een economisch overheidsbedrijf, zie RvS, Matthis, nr. 118.044, 4 april 2003.

[10] *Voetnoot 15 van het geciteerde advies:* RvS, Van Brantegem, nr. 196.546, 1 oktober 2009.

12. Le système envisagé, en ce qu'il s'applique à des entreprises publiques économiques, à savoir celles régies par la loi du 21 mars 1991 précitée et à la Loterie Nationale, ne concerne que les administrateurs désignés par l'État belge. En d'autres termes, par le fait de la mesure, le législateur fédéral prévoit de limiter le seul pouvoir de nomination de l'autorité publique, ce en quoi il ne paraît pas critiquable[8].

Cependant, même conçue comme une limitation que l'autorité publique se donne à elle-même, la validité de la règle du quota, doit, en termes de proportionnalité, s'apprécier en droit interne au regard des articles 10 et 11 de la Constitution ainsi que, sur le plan du respect du droit international et européen, en tenant compte notamment de la jurisprudence développée par la Cour de Justice de l'Union européenne (ci-après CJUE).

13. L'obligation imposée comme telle de respecter un quota de femmes ou d'hommes dans la composition du conseil d'administration d'une entreprise publique économique ou de la Loterie Nationale n'apparaît pas en soi de nature à restreindre inutilement les droits des uns ou des autres, mais à la condition:

— qu'elle permette une comparaison des titres et mérites des candidats de sexe différent[9];

— qu'elle n'oblige à choisir une personne d'un sexe déterminé que pour autant que cette personne présente des titres et mérites comparables à ceux d'un ou plusieurs autres candidats de l'autre sexe avec qui elle entre en concurrence et qui sont, comme elle, jugés aptes à la fonction à pourvoir.

La règle du quota ne peut en effet dispenser l'autorité publique investie du pouvoir de nomination de procéder à la comparaison des titres et mérites[10] et le respect de cette obligation doit apparaître de la motivation de l'acte de nomination.

Or, tel ne semble pas être nécessairement le cas dans le système instauré par la proposition de loi qui, par le fait de la fixation d'un quota absolu à respecter de manière inconditionnelle, pourrait aboutir à contraindre l'autorité publique investie du pouvoir de nomination à choisir une personne d'un sexe

[8] *Note de bas de page 13 de l'avis cité*: Voir avis 41.765/1 donné le 19 décembre 2006 sur un projet devenu le décret de l'Autorité flamande du 13 juillet 2007 portant promotion d'une participation plus équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes d'avis et d'administration de l'Autorité flamande (*Doc. parl.*, Vl. Parl., 2006-2007, n° 1150/1, pp. 23-29).

[9] *Note de bas de page 14 de l'avis cité*: Sur l'obligation de procéder à une comparaison des titres et mérites des candidats à une nomination comme administrateur d'une entreprise publique économique, voir C.E., Matthis, n° 118.044, 4 avril 2003.

[10] *Note de bas de page 15 de l'avis cité*: C.E., Van Brantegem, n° 196.546, 1er octobre 2009.

persoon kiest van een bepaald geslacht op grond alleen van het feit dat hij van dat geslacht is[11], dat wil zeggen los van zijn aanspraken en verdiensten.

14. Het HvJEU heeft meermalen de gelegenheid gehad om de geldigheid te onderzoeken van positieve acties in de overheidssector ter bevordering van een evenwichtige verdeling van de geslachten inzake tewerkstelling.

15. Aldus heeft het HvJEU in het arrest Badeck het volgende geoordeeld:

'22. (…) het Hof [oordeelde] in punt 33 van het arrest Marschall, dat, anders dan de regeling die in het arrest Kalanke aan de orde was, een nationale regeling die een openingsclausule bevat, de grenzen van de uitzondering van artikel 2, lid 4, van de richtlijn niet overschrijdt indien zij, in elk individueel geval, mannelijke kandidaten met gelijke kwalificaties als vrouwelijke kandidaten waarborgt, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met alle criteria betreffende de persoon van de sollicitanten en de aan vrouwelijke kandidaten toegekende voorrang buiten toepassing laat, wanneer één of meer van die criteria de balans ten gunste van de mannelijke kandidaat doen doorslaan.

23. Derhalve is een maatregel volgens welke vrouwelijke kandidaten in sectoren van de openbare dienst waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, bij voorrang moeten worden bevorderd, verenigbaar met het gemeenschapsrecht,

— wanneer hij vrouwelijke kandidaten met een gelijke kwalificatie als hun mannelijke medekandidaten niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang verleent, en

— wanneer de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met de bijzondere persoonlijke situatie van alle kandidaten"[12].

Het begrip "openingsclausule" wordt in de rechtspraak van het HvJEU omschreven als de "clausule […] volgens welke vrouwen niet bij voorrang moeten worden bevorderd, indien met de persoon van een mannelijke kandidaat verband houdende redenen de balans in diens voordeel doen doorslaan"[13].

De toepassing van deze rechtspraak op de opgelegde verplichting om, zonder mogelijkheid ervan af te wijken, een

[11] *Voetnoot 16 van het geciteerde advies:* De benoeming van een bestuurder zou zelfs in het gedrang kunnen komen doordat er geen kandidaat van het vereiste geslacht is om het quotum na te leven.

[12] *Voetnoot 17 van het geciteerde advies:* HvJEU, 28 maart 2000, nr. C158/97, Badeck e.a., *Jur.HvJ* 2000, I, 1875, concl. A. Saggio. Zie ook HvJEU, 17 oktober 1995, nr. C450/93, Kalanke / Freie Hansestadt Bremen, *Jur.HvJ* 1995, I, 3051, overweging 23, concl. G. Tesauro; HvJEU, 11 november 1997, nr. C409/95, Marschall / Land NordrheinWestfalen, *Jur.HvJ* 1997, I, 6363, overweging 33, concl. F. Jacobs en HvJEU, 6 juli 2000, nr. C407/98, Abrahamsson, *Jur.HvJ* 2000, I 05539, overweging 20.

[13] *Voetnoot 18 van het geciteerde advies:* HvJEU, Badeck e.a., voornoemd arrest, overweging 18.

déterminé par le seul motif qu'elle est de ce sexe[11], c'est-à-dire indépendamment de ses titres et mérites.

14. La CJUE a eu, à plusieurs reprises, l'occasion d'examiner la validité d'actions positives prises dans le secteur public pour promouvoir une répartition équilibrée des sexes en matière d'emploi.

15. Ainsi, dans l'arrêt Badeck, la CJUE a considéré ce qui suit:

'22. (…) (L)a Cour a, au point 33 de l'arrêt Marschall, précité, jugé que, contrairement à la réglementation en cause dans l'affaire Kalanke, précitée, une réglementation nationale qui comporte une clause d'ouverture ne dépasse pas les limites de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 4, de la directive si, dans chaque cas individuel, elle garantit aux candidats masculins ayant une qualification égale à celle des candidats féminins que les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité accordée aux candidats féminins, lorsqu'un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin.

23. Il s'ensuit qu'une action qui vise à promouvoir prioritairement les candidats féminins dans les secteurs de la fonction publique où les femmes sont sous-représentées doit être considérée comme étant compatible avec le droit communautaire

— lorsqu'elle n'accorde pas de manière automatique et inconditionnelle la priorité aux candidats féminins ayant une qualification égale à celle de leurs concurrents masculins et

— lorsque les candidatures font l'objet d'une appréciation objective qui tient compte des situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats'[12].

La notion de clause d'ouverture est qualifiée, dans la jurisprudence de la CJUE, comme la 'clause selon laquelle les femmes ne doivent pas être promues par priorité si des motifs tenant à la personne d'un candidat masculin font pencher la balance en sa faveur'[13].

L'application de cette jurisprudence à l'obligation faite, sans possibilité d'y déroger, de respecter un quota d'un tiers de

[11] *Note de bas de page 16 de l'avis cité*: La nomination d'un administrateur pourrait même être compromise par le défaut d'un candidat du sexe requis pour assurer le respect du quota.

[12] *Note de bas de page 17 de l'avis cité*: CJUE, 28 mars 2000, n° C158/97, Badeck e.a., Jur. CJUE 2000, I, 1875, concl. A. SAGGIO. Voir également CJUE 17 octobre 1995, n° C450/93, Kalanke / Freie Hansestadt Bremen, Jur. CJUE 1995, I, 3051, considérant 23, concl. G. TESAURO; CJUE, 11 novembre 1997, n° C409/95, Marschall / Land NordrheinWestfalen, Jur. CJUE. 1997, I, 6363, considérant 33, concl. F. JACOBS et CJUE 6 juillet 2000, n° C407/98, Abrahamsson, Jur. CJUE 2000, I05539, considérant 20.

[13] *Note de bas de page 18 de l'avis cité*: CJUE, BADECK e.a., précité, considérant 18.

quotum na te leven van een derde vrouwen of mannen in een raad van bestuur zowel in het geval van een economisch overheidsbedrijf als in het geval van de Nationale Loterij, brengt het ernstige risico met zich mee dat die verplichting stuit op de principes van toelaatbaarheid van een positieve actie ten gunste van personen van een bepaald geslacht zoals het HvJEU ze duidelijk heeft gemaakt[14]. In een aantal situaties kan de naleving van een dergelijk quotum er immers toe leiden dat een bestuurder wordt gekozen die van het vereiste geslacht is, slechts omdat het quotum niet bereikt is. Deze keuze zal dus onafhankelijk van een objectieve beoordeling van de persoonlijke situatie van alle kandidaten worden gemaakt, omdat, luidens de wet, voorrang moet worden gegeven aan die kandidaat, zelfs al is hij ondergekwalificeerd ten opzichte van andere kandidaten, gegeven het feit dat deze andere kandidaten van het andere geslacht zijn[15].

16. Tot besluit zij het volgende gesteld. Enerzijds streeft het dispositief van het wetsvoorstel een doelstelling na die overeenstemt met de bepaling van het begrip positieve actie zoals opgevat door zowel het intern als het internationaal en, meer bepaald, het Europees recht, namelijk het bevorderen van een evenwichtigere aanwezigheid van vrouwen en mannen in de bestuursorganen van de economische overheidsbedrijven en in de Nationale Loterij. Anderzijds lijkt het echter raadzaam het dispositief van het wetsvoorstel aan te passen door het quotum te koppelen aan, bijvoorbeeld, een openingsclausule, om er zeker van te zijn dat de concrete uitvoering van deze

[14] *Voetnoot 19 van het geciteerde advies:* Voor een overzicht van de rechtspraak van het HvJEU, zie D. Cuypers en C. Van Vyve, "De criteria voor positieve actie in de rechtspraak van de hoogste rechtscolleges", *in* C. Bayart, S. Sottiaux, S. Van Drooghenbroeck (eds.), *Actualités du droit de la lutte contre la discrimination*, Brugge, Die Keure, 2010, 272; M. DE VOS, "Positieve actie en discriminatie in het Europese en Belgische discriminatierecht", *in* C. BAYART, S. SOTTIAUX et S. VAN DROOGHENBROECK (eds.), *De nieuwe federale antidiscriminatiewetten*, Brugge, Die Keure, 2008, 316.

[15] *Voetnoot* 20 *van het geciteerde advies:* Betreffende de regel van het quotum toegepast in de Hoge Raad voor Justitie, zie de vaststellingen van de Mensenrechtencommissie van 7 juli 2004, Jacobs t. België, nr. 943/2000 (CCPR/C/81/D/943/2000).

femmes ou d'hommes dans un conseil d'administration tant dans le cas d'une entreprise publique économique que de la Loterie Nationale emporte le risque sérieux de se heurter aux principes d'admissibilité d'une action positive en faveur des personnes d'un sexe déterminé tels que les a dégagés la CJUE[14]. En effet, le respect d'un tel quota peut conduire, dans certaines situations, à choisir un administrateur du sexe requis pour l'unique raison que le quota n'est pas atteint. Ce choix se fera donc indépendamment d'une appréciation objective des situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats, une priorité devant, aux termes de la loi, être accordée à ce candidat même s'il est sous-qualifié par rapport à d'autres dès lors que ceux-ci sont de l'autre sexe[15].

16. En conclusion, si le dispositif de la proposition de loi poursuit un objectif qui s'inscrit dans les prévisions de la notion d'action positive au sens où l'entendent tant le droit interne que le droit international et, plus particulièrement, européen, à savoir promouvoir une présence mieux équilibrée des femmes et des hommes dans les organes dirigeants des entreprises publiques économiques ainsi qu'à la Loterie Nationale, il n'en demeure pas moins que, pour assurer la conformité de la concrétisation de cet objectif aux normes supérieures de droit, il s'indiquerait d'adapter le dispositif de la proposition de loi en assortissant le quota, par exemple, d'une clause

[14] *Note de bas de page 19 de l'avis cité*: Pour une synthèse de la jurisprudence de la CJUE, voir D. CUYPERS et C. VAN VYVE, "De criteria voor positieve actie in de rechtspraak van de hoogste rechtscolleges", in C. BAYART , S. SOTTIAUX, S. VAN DROOGHENBROECK (éds.), Actualités du droit de la lutte contre la discrimination, Bruges, Die Keure, 2010, p. 272; M. DE VOS, "Positieve actie en discriminatie in het Europese en Belgische discriminatierecht", in C. BAYART, S. S OTTIAUX et S. VAN DROOGHENBROECK (éds.), De nieuwe federale antidiscriminatiewetten, Bruges, Die Keure, 2008, p. 316.

[15] *Note de bas de page 20 de l'avis cité*: Voir, quant à la règle du quota appliquée au Conseil supérieur de la Justice, les constatations du Comité des droits de l'homme du 7 juillet 2004, Jacobs c. Belgique, n° 943/2000 (CCPR/C/81/D/943/2000).

doelstelling strookt met de hogere rechtsnormen[16]. Dit lijkt des te meer aangewezen daar de straf die op het niet-naleven van het quotum staat, de nietigheid is van de benoeming van de bestuurder, gedaan met miskenning van de quotumregel."[17-18]

Die lering kan worden geëxtrapoleerd tot de quota die bij de artikelen 10 tot 14 van het voorontwerp opgelegd worden.

2. De artikelen 10 tot 14 van het voorontwerp voorzien niet in enige beperking van de toepassing van de quotumregel in de tijd. De afdeling Wetgeving stelt evenwel vast dat een evaluatie door de Kamer van volksvertegenwoordigers van de wet die het voorwerp van het voorontwerp uitmaakt, krachtens artikel 17 van het voorontwerp voorzien is in de loop van het twaalfde jaar na de bekendmaking van de ontworpen wet in het *Belgisch Staatsblad*.

Een maatregel van positieve actie mag slechts worden genomen als die van tijdelijke aard is, en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt.

d'ouverture[16]. Ceci paraît d'autant plus indiqué que la sanction prévue du non-respect du quota est celle de la nullité de la nomination de l'administrateur opérée en méconnaissance de la règle du quota"[17-18].

Ces enseignements sont transposables aux quotas imposés par les articles 10 à 14 de l'avant-projet.

2. Les articles 10 à 14 de l'avant-projet ne prévoient aucune limite d'application de la règle du quota dans le temps. La section de législation constate cependant qu'une évaluation de la loi faisant l'objet de l'avant-projet par la Chambre des représentants est prévue en vertu de l'article 17 de l'avant-projet, pendant la douzième année qui suit la publication de la loi en projet au *Moniteur belge*.

Une mesure d'action positive ne peut être prise que si elle est de nature temporaire, étant appelée à disparaître dès que l'objectif visé est atteint.

---

16 *Voetnoot 21 van het geciteerde advies:* Aldus zal de tekst beter beantwoorden aan de verklaringen die tijdens de parlementaire voorbereiding zijn afgelegd over de reikwijdte van het wetsvoorstel. Op de vraag wat dient te worden verstaan onder "gelijkwaardigheid van personen" als een van de criteria voor de aanvaardbaarheid ten aanzien van het Europees recht van een positieve actie, heeft de vertegenwoordigster van de Viceeerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen uitgelegd "dat men moet vermijden dat voor bepaalde personen de lat lager wordt gelegd doordat zij aan minder kwalificatievereisten moeten voldoen. Men dient ervan uit te gaan dat alle personen gelijkwaardig zijn en voor de toegang tot bepaalde functies dus ook vergelijkbare competenties moeten hebben". Deze verklaring werd voorts bevestigd door verschillende afgevaardigden in de commissie (verslag van de Kamer, *op. cit.*, 8990). Zie, daarbij aansluitend, het voornoemde decreet van de Vlaamse overheid van 13 juli 2007, waarvan artikel 5 in de mogelijkheid voorziet om af te wijken van het quotum van een derde als onmogelijk aan het quotum kan worden voldaan. Het besluit van de Vlaamse regering van 26 oktober 2007 tot vaststelling van de uitzonderingsprocedure inzake een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies en bestuursorganen van de Vlaamse overheid licht de te volgen procedure toe om een dergelijke afwijking te verkrijgen.

17 Advies 49.473/AV van 26 april 2011 over een voorstel dat heeft geleid tot 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', *Parl.St.* Kamer 2010, nr. 53 211/7, 1-19.

18 Dat advies blijft volledig relevant en wordt door de adviespraktijk regelmatig als referentieadvies geciteerd. Zie bijvoorbeeld advies 71.827/3 van 14 november 2022 over een voorstel van bijzondere wet 'tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, teneinde deze instelling te depolitiseren en de gendergelijke samenstelling ervan te waarborgen', *Parl. St* Kamer 2019-20, nr. 55 949/3, 3-12.

16 *Note de bas de page 21 de l'avis cité*: Ce faisant d'ailleurs, le texte répondra plus adéquatement aux déclarations faites, lors des travaux préparatoires, quant à la portée de la proposition de loi. En effet, à la question de savoir ce qu'il faut entendre par "équivalence des personnes" conçues comme l'un des critères de compatibilité d'une action positive au regard du droit européen, la représentante de la vicepremière ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances a expliqué qu'"il faut éviter de placer la barre plus bas pour certaines personnes, en exigeant de leur part des critères de qualification moindre. Il faut partir du principe que toutes les personnes sont équivalentes et qu'elles doivent donc aussi avoir des compétences comparables pour accéder à certaines fonctions", propos par ailleurs confirmés par différents députés en commission (rapport de la Chambre, *op. cit.*, pp. 89 et 90). Voir, dans le même sens, le décret de l'Autorité flamande du 13 juillet 2007 précité qui, en son article 5, prévoit la possibilité de déroger au quota d'un tiers lorsqu'il est impossible de le satisfaire. L'arrêté du gouvernement flamand du 26 octobre 2007 fixant la procédure d'exception pour une participation plus équilibrée de femmes et d'hommes dans les organes d'avis et d'administration de l'Autorité flamande, précise la procédure à suivre pour obtenir une telle dérogation.

17 Avis 49.473/AG donné le 26 avril 2011 sur une proposition devenue 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 de 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', *Doc. parl.*, Chambre, 2010, n° 53 211/007, pp. 1-19.

18 Cet avis reste entièrement pertinent et est régulièrement cité comme avis de référence par la législprudence. Voir, par exemple, l'avis 71.827/3 donné le 14 novembre 2022 sur une proposition de loi spéciale "modifiant la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle en vue de dépolitiser et d'assurer l'égalité de genre dans sa composition", *Doc. parl.*, Chambre, 2019-2020, n° 55 949/003, pp. 3-12.

Volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof volstaat de invoering van een systeem van evaluatie op gezette tijden om het tijdelijke karakter van de aangenomen positieve maatregelen aan te tonen.[19]

De eenmalige evaluatie waarin in artikel 17 van het voorontwerp wordt voorzien, is niet van die aard dat daarmee tegemoet gekomen wordt aan de eis van een evaluatie op gezette tijden in functie van elk van de betrokken wetgevingen waarin quota aldus worden opgelegd dat kan worden bepaald vanaf welk ogenblik het beoogde doel daadwerkelijk bereikt is.

Het dispositief moet in het licht van deze opmerking herzien worden.

Artikel 10

1. Om de redenen die in het kader van advies 49.473/AV uiteengezet zijn, is de invoering van een absoluut en onvoorwaardelijk quotum niet toelaatbaar in het licht van het evenredigheidsbeginsel, aangezien het de rechten van anderen onnodig inperkt.

Het dispositief moet worden aangevuld, enerzijds om een vergelijking van de aanspraken en verdiensten van de kandidaten van verschillend geslacht mogelijk te maken en anderzijds, om het kiezen van een persoon van een bepaald geslacht enkel te verplichten voor zover de aanspraken en verdiensten van die persoon vergelijkbaar zijn met die van een of meerdere andere kandidaten van het andere geslacht met wie die persoon in concurrentie treedt en die, net als die persoon, geschikt bevonden zijn voor de vacante functie.

Het dispositief moet in het licht van deze opmerking herzien worden.

2. Aangezien elke kamer uit zes leden samengesteld is, is het niet nodig om te voorzien in een afrondingsregel tot het dichtstbijzijnde gehele getal. De zin “Voor de toepassing van deze bepaling (…) naar het dichtstbijzijnde gehele getal.” moet dan ook worden weggelaten.

Artikelen 11, 13 en 14

Ontworpen artikelen 20, 162quater en 208 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven

Het quotummechanisme voor de directiecomités van de verschillende economische overheidsbedrijven is vergelijkbaar met het mechanisme dat voor de raden van bestuur van de economische overheidsbedrijven is ingesteld bij de wet van 21 maart 1991 ‘betreffende de hervorming van sommige

[19] Zie in die zin GwH 22 oktober 2015, nr. 145/2015, B.10.2. Zie ook advies 73.345/2 van 25 mei 2023 over een ontwerp dat geleid heeft tot het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke regering van 13 juli 2023 ‘tot wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke regering van 24 augustus 2017 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp’.

D’après la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, l’instauration d’un système d’évaluation régulière suffit à attester du caractère temporaire des mesures positives adoptées[19].

L’évaluation unique prévue à l’article 17 de l’avant-projet n’est pas de nature à rencontrer l’exigence d’une évaluation régulière adaptée à chacune des législations concernées dans lesquelles des quotas sont imposés en manière telle qu’il serait possible de déterminer à partir de quel moment l’objectif visé serait effectivement atteint.

Le dispositif sera revu à la lumière de l’observation.

Article 10

1. Pour les raisons exposées dans le cadre de l’avis 49.473/AG, l’instauration d’un quota absolu et inconditionnel n’est pas admissible au regard du principe de proportionnalité, en ce qu’il restreint inutilement les droits d’autrui.

Le dispositif doit être complété afin, d’une part, de permettre une comparaison des titres et mérites des candidats de sexe différent et, d’autre part, d’obliger à choisir une personne d’un sexe déterminé que pour autant que cette personne présente des titres et mérites comparables à ceux d’un ou plusieurs autres candidats de l’autre sexe avec qui elle entre en concurrence et qui sont, comme elle, jugés aptes à la fonction à pourvoir.

Le dispositif sera revu au regard de cette observation.

2. Dès lors que chaque chambre est composée de six membres, il n’est pas nécessaire de prévoir une règle d’arrondi au nombre entier le plus proche. La phrase “Pour l’application de la présente disposition, […] au nombre entier le plus proche” sera dès lors omise.

Articles 11, 13 et 14

Articles 20, 162quater et 208 en projet de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

Le mécanisme de quota pour les comités de direction des différentes entreprises publiques économiques est similaire à celui instauré pour les conseils d’administration des entreprises publiques économiques par la loi du 21 mars 1991 ‘portant réforme de certaines entreprises publiques économiques’,

[19] Dans ce sens, C.C., 22 octobre 2015, n° 145/2015, B.10.2. Voir également l’avis 73.345/2 donné le 25 mai 2023 sur un projet devenu l’arrêté du gouvernement de la Région de BruxellesCapitale du 13 juillet 2023 ‘modifiant l’arrêté du gouvernement de la Région de BruxellesCapitale du 24 août 2017 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du personnel opérationnel du Service d’Incendie et d’Aide médicale urgente (SIAMU)’.

economische overheidsbedrijven', zoals gewijzigd bij 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'. Zoals opgemerkt, werd over deze hervorming advies 49.743/AV gegeven, waarvan de lering nog steeds relevant is.

Er moet dan ook een opmerking gemaakt worden die vergelijkbaar is met opmerking 1 onder artikel 10 van het voorontwerp.

Artikelen 18 en 19

1. Aangezien niet kan worden uitgesloten dat er bij de inwerkingtreding van het voorontwerp benoemingsprocedures voor functies zoals bedoeld in het ontworpen artikel 7:86 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen aan de gang zijn op basis van het huidige artikel 7:86, § 1, tweede lid, van hetzelfde wetboek, dient de toepassing in de tijd van paragraaf 2, tweede tot vijfde lid, geregeld te worden.

2. Het huidige artikel 7:86, § 1, vierde lid, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen voorziet in een termijn van zes jaar om te voldoen aan de eisen inzake quota voor alle vennootschappen waarvan de effecten (al dan niet aandelen) voor het eerst worden genoteerd.

In het kader van de omzetting van richtlijn (EU) 2022/2381 schrapt het ontworpen artikel 7:86, § 5, deze overgangsperiode voor beursgenoteerde ondernemingen waarvan de effecten aandelen zijn en die geen kmo's zijn.

Gelet op de datum van 30 juni 2026 vastgesteld bij artikel 5 van richtlijn (EU) 2022/2381 en ter wille van de rechtszekerheid verdient het aanbeveling de aldus aangebrachte wijziging aan artikel 7:86 pas in werking te laten treden op 30 juni 2026.

3. Het mechanisme van automatische benoeming ten gunste van de kandidaat van het minst vertegenwoordigde geslacht, zoals geregeld bij artikel 19, § 1, tweede lid, van het voorontwerp, levert dezelfde problemen op als die welke worden aangehaald met betrekking tot de invoering van een absoluut en onvoorwaardelijk quotum (zie opmerking 1 onder artikel 10).

Het dispositief moet in het licht van deze opmerking herzien worden.

telle que modifiée par 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'. Comme évoqué, cette réforme avait fait l'objet de l'avis 49.473/AG dont les enseignements restent pertinents.

Une observation analogue à l'observation 1 formulée sous l'article 10 de l'avant-projet doit dès lors être faite.

Articles 18 et 19

1. Dès lors qu'il ne peut pas être exclu que des procédures de nomination à des postes visés par l'article 7:86 en projet du Code des sociétés et des associations soient en cours sur la base de l'actuel article 7:86, § 1er, alinéa 2, du même Code lors de l'entrée en vigueur de l'avant-projet, il convient d'organiser l'application dans le temps du paragraphe 2, alinéas 2 à 5.

2. L'actuel article 7:86, § 1er, alinéa 4, du Code des sociétés et des associations prévoit un délai de six années pour se mettre en conformité avec les exigences de quotas pour toutes les sociétés dont les titres (actions ou non) sont cotés pour la première fois.

Dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2022/2381, l'article 7:86, § 5, en projet supprime cette période transitoire pour les sociétés cotées dont les titres sont des actions et qui ne sont pas des PME.

Au vu de la date du 30 juin 2026 fixée par l'article 5 de la directive (UE) 2022/2381, et dans un souci de sécurité juridique, il convient de ne faire entrer en vigueur la modification ainsi apportée à l'article 7:86 qu'à la date du 30 juin 2026.

3. Le mécanisme de nomination automatique en faveur du candidat du sexe le moins représenté organisé par l'article 19, § 1er, alinéa 2, de l'avant-projet pose les mêmes difficultés que celles évoquées concernant l'instauration d'un quota absolu et inconditionnel (voir l'observation 1 formulée sous l'article 10).

Le dispositif sera revu au regard de cette observation.

4. Zo ook moet het overgangsmechanisme dat bij artikel 19, § 2, tweede lid, van het voorontwerp is ingesteld, geherformuleerd worden teneinde rekening te houden met de beperkingen die voortvloeien uit het evenredigheidsbeginsel bij de invoering van quota (zie de opmerking onder de artikelen 11, 13 en 14, onder verwijzing naar opmerking 1 onder artikel 10).

De griffier, *De voorzitter,*

Béatrice Drapier Facco Patrick Ronvaux

4. De même, le mécanisme transitoire instauré par l'article 19, § 2, alinéa 2, de l'avant-projet doit être reformulé afin de tenir compte des limites qu'implique le principe de proportionnalité lors de l'instauration de quotas (voir l'observation formulée sous les articles 11, 13 et 14 renvoyant à l'observation 1 formulée sous l'article 10).

Le greffier, *Le président,*

Béatrice Drapier Facco Patrick Ronvaux

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de eerste minister, de minister van Economie, de minister van Financiën, de minister van Justitie, de minister belast met Overheidsbedrijven en de minister van Gelijke Kansen,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De eerste minister, de minister van Economie, de minister van Financiën, de minister van Justitie, de minister belast met Overheidsbedrijven en de minister van Gelijke Kansen zijn ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

TITEL 1

Algemene bepaling

Artikel 1

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

TITEL 2

Omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2381

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Art. 2

Deze titel voorziet in de omzetting van Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du premier ministre, du ministre de l'Économie, du ministre des Finances, de la ministre de la Justice, de la ministre chargée des Entreprises publiques et du ministre de l'Égalité des chances,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le premier ministre, le ministre de l'Économie, le ministre des Finances, la ministre de la Justice, la ministre chargée des Entreprises publiques et le ministre de l'Égalité des chances sont chargés de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

TITRE 1ER

Disposition générale

Article 1er

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

TITRE 2

Transposition de la directive (UE) 2022/2381

CHAPITRE 1ER

Disposition générale

Art. 2

Le présent titre assure la transposition de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Art. 3

Artikel 4, eerste lid, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt aangevuld met de bepalingen onder 11° en 12° ingevoegd, luidende:

"11° het bevorderen, analyseren, monitoren en ondersteunen van het genderevenwicht in het Rekenhof en in bestuursorganen van genoteerde vennootschappen als bedoeld in artikel 1:11 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, van organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, van hetzelfde wetboek, op grond van het document dat is ingediend overeenkomstig artikel 7:86, vierde paragraaf, van hetzelfde Wetboek, en van autonome overheidsbedrijven als bedoeld in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;

12° een tweejaarlijks verslag in te dienen bij de Europese Commissie over de uitvoering van Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en dit voor het eerst op 29 december 2027."

HOOFDSTUK 3

Wijziging van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen

Art. 4

In artikel 3:6, § 2, eerste lid, 6°, derde lid, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "en de directieraad" worden ingevoegd tussen de woorden "de raad van toezicht" en de woorden ", van een ander geslacht";

2° het lid wordt aangevuld met de woorden "en, in voorkomend geval, de redenen waarom het voornoemde quotum niet werd verwezenlijkt, de geplande inspanningen om het voornoemde quotum te verwezenlijken en of

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Art. 3

L'article 4, alinéa 1er, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est complété par les 11° et 12° rédigées comme suit:

"11° promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'équilibre entre les genres au sein de la Cour des comptes et au sein des organes d'administration des sociétés cotées visées à l'article 1:11 du Code des sociétés et associations, des entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, du même Code, sur base du document transmis conformément à l'article 7:86, § 4, du même Code, et des entreprises publiques autonomes visées à la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

12° transmettre à la Commission européenne un rapport bisannuel sur la mise en œuvre de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et ce, pour la première fois le 29 décembre 2027."

CHAPITRE 3

Modification du Code des sociétés et des associations

Art. 4

Dans l'article 3:6, § 2, alinéa 1er, 6°, alinéa 3, du Code des sociétés et des associations, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "et du conseil de direction" sont insérés entre les mots "du conseil de surveillance" et les mots ", soient de sexe différent";

2° l'alinéa est complété par les mots "et, s'il y a lieu, les raisons pour lesquelles le quota précité n'a pas été atteint, les efforts prévus pour atteindre le quota précité et l'indication de la suspension ou non de l'octroi de tout

de toekenning van elk financieel of ander voordeel dat aan de bestuurders toekomt op grond van hun mandaat werd geschorst".

Art. 5

In artikel 5:2 van hetzelfde Wetboek worden de woorden "7:88, § 2," ingevoegd tussen de woorden "7:87," en de woorden "7:89/1".

Art. 6

Artikel 7:86 van hetzelfde Wetboek wordt vervangen als volgt:

"Art. 7:86. § 1. In genoteerde vennootschappen en de organisaties van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, is ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht dan de overige leden, waarbij het vereiste minimum aantal wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Is de bestuurder een rechtspersoon, dan wordt zijn geslacht bepaald door dat van zijn vaste vertegenwoordiger.

§ 2. Voldoet de samenstelling van de raad van bestuur om welke reden dan ook niet of niet langer aan de in paragraaf 1 gestelde vereisten, dan wordt de procedure voor het benoemen van bestuurders in de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen aangepast, zodat bestuurders worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van elke kandidaat volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast, met inbegrip van de fase van het opstellen van vacatures, de voorselectie, het opstellen van de shortlist en het samenstellen van een kandidatenpool.

Zonder dat dit afbreuk doet aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat ogenblik, stelt de eerstvolgende algemene vergadering een raad van bestuur samen die wel aan de in paragraaf 1 gestelde vereisten voldoet, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet beschikt over gelijke of hogere kwalificaties qua geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties.

Op verzoek van een kandidaat-bestuurder die heeft deelgenomen aan de selectieprocedure en uiterlijk één maand nadat de algemene vergadering een besluit heeft genomen over de selectie, wordt hij door de vennootschap geïnformeerd over:

avantage, financier ou autre, revenant aux administrateurs sur la base de leur mandat".

Art. 5

Dans l'article 5:2 du même Code, les mots "7:88, § 2," sont insérés entre les mots "7:87," et les mots "7:89/1".

Art. 6

L'article 7:86 du même Code est remplacé par ce qui suit:

"Art. 7:86. § 1er. Dans les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, au moins un tiers des membres du conseil d'administration sont de sexe différent de celui des autres membres; le nombre minimum exigé étant arrondi au nombre entier le plus proche. Si l'administrateur est une personne morale, son sexe est déterminé par celui de son représentant permanent.

§ 2. Si pour quelque raison que ce soit, la composition du conseil d'administration ne répond pas ou plus aux exigences fixées au paragraphe 1er, la procédure de nomination des administrateurs dans les sociétés visées au paragraphe 1er est adaptée afin que les administrateurs soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative des qualifications de chaque candidat, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection, y compris lors de la préparation des avis de vacance, de la phase de présélection, de la constitution des listes restreintes de candidats et de l'établissement des réserves de candidats sélectionnés.

Sans préjudice de la régularité de la composition du conseil d'administration jusqu'à cette date, la première assemblée générale qui suit constitue un conseil d'administration qui répond aux exigences fixées au paragraphe 1er, sauf si le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications égales ou supérieures en termes d'aptitude, de compétence et de prestations professionnelles.

À la demande d'un candidat administrateur ayant participé à la procédure de sélection et au plus tard un mois après que l'assemblée générale a pris une décision sur la sélection, il est informé par la société au sujet:

1° de relatieve kwalificatiecriteria waarop de eindselectie is gebaseerd en de redenen daarvoor;

2° een objectieve vergelijkende beoordeling van de kandidaten op basis van deze criteria;

3° de rechten en rechtsmiddelen die beschikbaar zijn voor de afgewezen kandidaat;

4° in voorkomend geval, bijzondere overwegingen waarom geen voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Het aan de algemene vergadering geformuleerde voorstel tot benoeming wordt vergezeld van relevante informatie over de maatregelen waarin dit wetboek voorziet om tot een evenwicht tussen vrouwen en mannen in de raad van bestuur in de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen te komen.

De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Wanneer de eiser feiten aanvoert waarvan kan worden vermoed dat de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht over dezelfde kwalificaties beschikte, moet de vennootschap aantonen dat er geen inbreuk is op dit artikel.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de samenstelling van de raad van bestuur voldoet aan de in paragraaf 1 gestelde vereisten.

§ 3. Ingeval de raad van bestuur na de algemene vergadering bedoeld in paragraaf 2 niet is samengesteld overeenkomstig paragraaf 1, onverminderd paragraaf 2, tweede lid, dan wordt elk financieel of ander voordeel dat aan de bestuurders toekomt op grond van hun mandaat vanaf dat ogenblik geschorst, tot op het ogenblik waarop opnieuw ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht is dan de overige leden.

§ 4. Binnen de in artikel 3:12 bedoelde termijn bezorgen de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen een stuk dat de vermeldingen bevat van de in artikel 3:6, § 2, eerste lid, 6°, vermelde informatie aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten. Deze autoriteit verzamelt deze informatie en bezorgt deze vervolgens aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen maakt op haar website een lijst bekend van de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen die voldoen aan de in dit artikel gestelde verplichtingen en actualiseert jaarlijks deze lijst.

1° des critères relatifs aux qualifications sur lesquels se base la sélection finale et des motifs qui les sous-tendent;

2° d'une évaluation comparative objective des candidats sur la base de ces critères;

3° des droits et voies de recours dont dispose le candidat écarté;

4° le cas échéant, des raisons particulières pour lesquelles aucune priorité n'est donnée au candidat du sexe sous-représenté.

La proposition de nomination formulée à l'assemblée générale est accompagnée d'informations pertinentes sur les mesures prévues par le présent Code pour parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes au sein de l'organe d'administration des sociétés visées au paragraphe 1er.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Lorsque le demandeur établit des faits permettant de présumer que le candidat du sexe sous-représenté possédait des qualifications égales, la société devant établir qu'il n'y a pas d'infraction à cet article.

Le présent paragraphe n'est pas d'application lorsque la composition du conseil d'administration répond aux exigences posées au paragraphe 1er.

§ 3. Si après l'assemblée générale visée au paragraphe 2, la composition du conseil d'administration n'est pas conforme au paragraphe 1er, sans préjudice du paragraphe 2, alinéa 2, tout avantage, financier ou autre, revenant aux administrateurs sur la base de leur mandat, est suspendu à partir de ce moment et ce, jusqu'au moment où au moins un tiers des membres du conseil d'administration sera d'un sexe différent de celui des autres membres.

§ 4. Dans le délai visé à l'article 3:12, les sociétés visées au paragraphe 1er transmettent à l'Autorité des Services et Marchés financiers un document mentionnant les informations visées à l'article 3:6, § 2, alinéa 1er, 6°. Ladite autorité recueille ces informations et les transmet à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie sur son site internet une liste des sociétés visées au paragraphe 1er qui satisfont aux obligations visées dans cet article et actualise cette liste annuellement.

§ 5. De raad van bestuur van vennootschappen waarvan de effecten andere dan aandelen voor het eerst worden toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt, alsook van vennootschappen waarvan de aandelen voor het eerst worden toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt en die op geconsolideerde basis gemiddeld minder dan 250 werknemers hebben en waarvan het jaarlijkse balanstotaal 43.000.000 euro of de jaarlijkse netto-omzet 50.000.000 euro niet overschrijdt, moet zijn samengesteld overeenkomstig paragraaf 1 met ingang van de eerste dag van het zesde boekjaar dat aanvangt na de toelating tot de verhandeling op een gereglementeerde markt.

§ 6. De bestuurders in genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, mogen zich niet in één van de in artikel 20 van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen voorziene gevallen bevinden."

Art. 7

In artikel 7:88 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "eerste lid," opgeheven;

2° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "overeenkomstig artikel 7:86, § 2," ingevoegd tussen de woorden "de raad van bestuur die van zijn coöptatiebevoegdheid gebruik maakt er" en de woorden "zorg voor";

3° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zin "Elke andere benoeming is nietig." opgeheven;

4° in paragraaf 2, tweede lid, worden de woorden "§ 1, derde lid" vervangen door de woorden "§ 3, eerste lid", en worden de woorden "§ 1, eerste lid" vervangen door de woorden "§ 1".

Art. 8

Artikel 7:106 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Artikel 7:86 is van overeenkomstige toepassing op de directieraad."

Art. 9

In artikel 15:19, § 2, van hetzelfde Wetboek wordt het woord "7:86," opgeheven.

§ 5. Le conseil d'administration des sociétés dont les titres autres que les actions sont admis aux négociations sur un marché réglementé pour la première fois, ainsi que des sociétés dont les actions sont admis aux négociations sur un marché réglementé pour la première fois et qui, sur une base consolidée, ont en moyenne moins de 250 de travailleurs et dont le total du bilan annuel ne dépasse pas 43.000.000 euros ou dont le chiffre d'affaires net annuel ne dépasse pas 50.000.000 euros, doit être composé conformément au paragraphe 1er, à partir du premier jour du sixième exercice social qui commence après cette admission aux négociations sur un marché réglementé.

§ 6. Les administrateurs de sociétés cotées et d'entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, ne peuvent se trouver dans l'un des cas prévus à l'article 20 de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit."

Art. 7

Dans l'article 7:88 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

1° au paragraphe 2, alinéa 1er, les mots "alinéa 1er," sont abrogés;

2° au paragraphe 2, alinéa 1er, les mots "conformément l'article 7:86, § 2," sont insérés entre les mots "le conseil d'administration qui fait usage de son pouvoir de cooptation veille" et les mots "à ce que";

3° au paragraphe 2, alinéa 1er, la phrase "Toute autre nomination est nulle." est abrogée;

4° au paragraphe 2, alinéa 2, les mots "§ 1er, alinéa 3" sont remplacés par les mots "§ 3, alinéa 1er", et les mots "§ 1er, alinéa 1er" sont remplacés par les mots "§ 1er".

Art. 8

L'article 7:106 du même Code est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"L'article 7:86 s'applique par analogie au conseil de direction."

Art. 9

Dans l'article 15:19, § 2, du même Code, le mot "7:86," est abrogé.

TITEL 3

Diverse wijzigingen

HOOFDSTUK 1

Wijziging van de wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof

Art. 10

In artikel 1 van de wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof, vervangen bij de wet van 4 juni 1921, worden tussen het tweede en het derde lid drie leden ingevoegd, luidende:

"Ten minste één derde van de leden van elke kamer is van een ander geslacht dan dat van de overige leden.

Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum:

1° wordt de benoemingsprocedure aangepast zodat leden worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast;

2° is het eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet over gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikt.

De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal."

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven

Art. 11

In artikel 20 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt een paragraaf 1/1 ingevoegd, luidende:

TITRE 3

Modifications diverses

CHAPITRE 1ER

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

Art. 10

Dans l'article 1er de la loi du 29 octobre 1846 relative à l'organisation de la Cour des comptes, remplacé par la loi du 4 juin 1921, trois alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 2 et 3:

"Un tiers au moins des membres de chaque chambre sont de sexe différent de celui des autres membres.

Si le nombre des membres de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition:

1° la procédure de nomination est adaptée afin que les membres soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative de leurs qualifications, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection;

2° le prochain membre nommé est de ce sexe, à moins que le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications équivalentes ou supérieures.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis."

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

Art. 11

Dans l'article 20 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, il est inséré un § 1er/1 rédigé comme suit:

"§ 1/1. Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal.

Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum:

1° wordt de benoemingsprocedure aangepast zodat leden worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast;

2° is het eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet over gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikt.

De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal."

Art. 12

In artikel 27, § 2, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 24 december 2002 en 26 januari 2018, worden tussen het tweede en het derde lid twee leden ingevoegd, luidende:

"Het beheersverslag omvat tevens een overzicht van de ondernomen inspanningen om ervoor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur en het directiecomité van een ander geslacht is dan dat van de overige leden en, in voorkomend geval, de redenen waarom het voornoemde quotum niet werd verwezenlijkt, de geplande inspanningen om het voornoemde quotum te verwezenlijken.

Binnen de in artikel 3:12 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen bedoelde termijn bezorgen de autonome overheidsbedrijven een stuk dat de vermeldingen bevat van de in het vierde lid vermelde informatie aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen."

"§ 1er/1. Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche.

Si le nombre des membres de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition:

1° la procédure de nomination est adaptée afin que les membres soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative de leurs qualifications, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection;

2° le prochain membre nommé est de ce sexe, à moins que le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications équivalentes ou supérieures.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis."

Art. 12

Dans l'article 27, § 2, de la même loi, modifié par les lois des 24 décembre 2002 et 26 janvier 2018, deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 2 et 3:

"Le rapport de gestion comprend en tout état de cause un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration et du comité de direction soient de sexe différent de celui des autres membres et, s'il y a lieu, les raisons pour lesquelles le quota précité n'a pas été atteint, les efforts prévus pour atteindre le quota précité.

Dans le délai visé à l'article 3:12 du Code des sociétés et des associations, les entreprises publiques autonomes transmettent à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes un document mentionnant les informations visées à l'alinéa 4."

Art. 13

In artikel 54/6, enig lid, 5°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 16 december 2015, worden de woorden "§ 1/1 en" ingevoegd tussen de woorden "artikel 20,"en de woorden "§ 2".

Art. 14

In artikel 162*quater* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 22 maart 2002 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 december 2013, worden tussen het zesde en het zevende lid drie leden ingevoegd, luidende:

"Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal.

Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum:

1° wordt de benoemingsprocedure aangepast zodat leden worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast;

2° is het eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet over gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikt.

De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal."

Art. 15

In artikel 208, § 2, van dezelfde wet, ingevoegd bij koninklijk besluit van 14 juni 2004, worden tussen het tweede en het derde lid drie leden ingevoegd, luidende:

"Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal.

Art. 13

Dans l'article 54/6, alinéa unique, 5°, de la même loi, inséré par la loi du 16 décembre 2015, les mots "§ 1/1 et" sont insérés entre les mots "article 20," et les mots "§ 2".

Art. 14

Dans l'article 162*quater* de la même loi, inséré par la loi du 22 mars 2002 et modifié par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, trois alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 6 et 7:

"Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche.

Si le nombre des membres de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition:

1° la procédure de nomination est adaptée afin que les membres soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative de leurs qualifications, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection;

2° le prochain membre nommé est de ce sexe, à moins que le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications équivalentes ou supérieures.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis."

Art. 15

Dans l'article 208, § 2, de la même loi, inséré par l'arrêté royal du 14 juin 2004, trois alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 2 et 3:

"Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche.

Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum:

1° wordt de benoemingsprocedure aangepast zodat leden worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast;

2° is het eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet over gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikt.

De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal."

Si le nombre des membres de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition:

1° la procédure de nomination est adaptée afin que les membres soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative de leurs qualifications, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection;

2° le prochain membre nommé est de ce sexe, à moins que le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications équivalentes ou supérieures.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis."

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen

Art. 16

Artikel 24, § 1, tweede lid, van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen, vervangen bij de wet van 27 juni 2021, wordt aangevuld met de woorden ", met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek".

Art. 17

Artikel 25, § 1, tweede lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 27 juni 2021, wordt aangevuld met de woorden ", met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek".

CHAPITRE 3

Modifications de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit

Art. 16

L'article 24, § 1er, alinéa 2, de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit, remplacé par la loi du 27 juin 2021, est complété par les mots ", à l'exception de l'article 7:106, alinéa 2, du code précité"."

Art. 17

L'article 25, § 1er, alinéa 2, de la même loi, remplacé par la loi du 27 juin 2021, est complété par les mots ", à l'exception de l'article 7:106, alinéa 2, du code précité".

HOOFDSTUK 4

Wijzigingen van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen

Art. 18

Artikel 45, § 1, tweede lid, van de wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen, vervangen bij de wet van 27 juni 2021, wordt aangevuld met de woorden “, met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek”.

Art. 19

Artikel 46, § 1, tweede lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 27 juni 2021, wordt aangevuld met de woorden “, met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek”.

HOOFDSTUK 5

Wijziging van de wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen

Art. 20

Artikel 21, § 5, van de wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen wordt aangevuld met de woorden “, met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek”.

TITEL 4

Evaluatie

Art. 21

De Kamer van volksvertegenwoordigers evalueert om de vijf jaar na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad* de impact ervan op de vertegenwoordiging van vrouwen in de beslissingsorganen.

CHAPITRE 4

Modifications de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d’assurance ou de réassurance

Art. 18

L’article 45, § 1er, alinéa 2, de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d’assurance ou de réassurance, remplacé par la loi du 27 juin 2021, est complété par les mots “, à l’exception de l’article 7:106, alinéa 2, du code précité”.

Art. 19

L’article 46, § 1er, alinéa 2, de la même loi, remplacé par la loi du 27 juin 2021, est complété par les mots “, à l’exception de l’article 7:106, alinéa 2, du code précité”.

CHAPITRE 5

Modification de la loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse

Art. 20

L’article 21, § 5, de la loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse est complété par les mots “, à l’exception de l’article 7:106, alinéa 2 du code précité”.

TITRE 4

Évaluation

Art. 21

Une évaluation par la Chambre des représentants concernant l’impact de la présente loi sur la présence des femmes dans les instances délibératives sera réalisée tous les cinq ans à partir de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

TITEL 5

Inwerkingtreding

Art. 22

Artikel 4 en het door artikel 6 ingevoegde artikel 7:86, § 2, tweede tot vijfde lid, en § 4, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen zijn van toepassing vanaf de eerste dag van het boekjaar dat aanvangt na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

Artikel 8 is van toepassing vanaf 1 januari 2028.

Art. 23

§ 1. De quota bedoeld in artikel 10 zijn van toepassing vanaf de eerste herschikking van het Rekenhof.

§ 2. De quota bedoeld in de artikelen 11, 13 en 14 zijn van toepassing vanaf het besluit houdende de eerste herschikking van het directiecomité.

Uiterlijk de eerste dag van het vijfde boekjaar dat aanvangt na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*, moeten directiecomités van de overheidsbedrijven die gevat zijn door deze wet minstens uit één derde leden bestaan van het andere geslacht.

Gegeven te Brussel, 21 september 2026.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De eerste minister,

Bart De Wever

De minister van Economie,

David Clarinval

De minister van Financiën,

Jan Jambon

De minister van Justitie,

Annelies Verlinden

TITRE 5

Entrée en vigueur

Art. 22

L'article 4 et l'article 7:86, § 2, alinéas 2 à 5, et § 4, du Code des sociétés et des associations insérés par l'article 6, sont d'application à partir du premier jour de l'exercice qui commence après la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

L'article 8 est d'application à partir du 1er janvier 2028.

Art. 23

§ 1er. Les quotas visés à l'article 10 sont applicables à partir du premier remaniement de la Cour des comptes.

§ 2. Les quotas visés aux articles 11, 13 et 14 sont applicables à partir de la décision portant le premier remaniement du comité de direction.

Au plus tard le premier jour du cinquième exercice social qui commence après la publication de la présente loi au *Moniteur belge*, les comités de direction des entreprises publiques visés par la présente loi comprendront au moins un tiers de membres de l'autre sexe.

Donné à Bruxelles, le 21 septembre 2026.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le premier ministre,

Bart De Wever

Le ministre de l'Économie,

David Clarinval

Le ministre des Finances,

Jan Jambon

La ministre de la Justice,

Annelies Verlinden

De minister belast met Overheidsbedrijven,

Vanessa Matz

De minister van Gelijke Kansen,

Rob Beenders

La ministre chargée des Entreprises publiques,

Vanessa Matz

Le ministre de l'Égalité des chances,

Rob Beenders

CONCORDANTIETABEL RICHTLIJN – WETSONTWERP

TABLEAU DE CORRESPONDANCE DIRECTIVE – PROJET DE LOI

Richtlijn 2022/2381/EU **Directive 2022/2381/UE**	**Nationale bepalingen** **Dispositions de droit national**
Art. 1 Doel / Objectif	*Bepaling behoeft naar zijn aard geen omzetting / La disposition, de par sa nature, ne nécessite pas de transposition*
Art. 2 Toepassingsgebied / Champ d'application	Artt. 5:2, 7:86, eerste lid, en 7:106 WVV / Artt. 5:2, 7:86, alinéa 1er, et 7:106 CSA
Art. 3 Definities / Définitions	*Bepaling behoeft naar zijn aard geen omzetting / La disposition, de par sa nature, ne nécessite pas de transposition*
Art. 4 Toepasselijk recht / Loi applicable	Art. 2:146 WVV / CSA
Art. 5 Doelstellingen met betrekking tot genderevenwicht in raden / Objectifs en matière d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils	Artt. 7:86, § 1, en 7:106 WVV / Artt. 7:86, § 1er, et 7:106 CSA
Art. 6 Middelen om de doelstellingen te verwezenlijken / Moyens pour atteindre les objectifs	
Art. 6(1)	Art. 7:86, § 2, tweede lid / alinéa 2, WVV/CSA
Art. 6(2)	Art. 7:86, § 2, eerste lid, en § 2, derde lid, 4°, WVV Art. 7:86, § 2, alinéa 1er , et § 2, alinéa 3, 4°, CSA
Art. 6(3)	Art. 7:86, § 2, derde lid / alinéa 3, WVV/CSA
Art. 6(4)	Art. 7:86, § 2, vijfde lid / alinéa 5, WVV/CSA
Art. 6(5)	Art. 7:86, § 2, vierde lid / alinéa 4, WVV/CSA
Art. 7 Verslaglegging / Publication d'informations	Art. 3:6, § 2, eerste lid, 6°, derde subalinea, en § 2, tweede lid, WVV (*verklaring inzake deugdelijk bestuur, zoals opgenomen in het jaarverslag*)

	Art. 3:6, § 2, alinéa 1er, 6°, subalinéa 3, et § 2, alinéa 2, CSA (*déclaration de gouvernement d'entreprise, reprises dans le rapport de gestion*) Art. 42 van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt en art. 7:86, § 4, eerste lid, WVV (*vennootschap moet informatie verstrekken aan resp. FSMA en IGVM*) Art. 42 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé et art. 7:86, § 4, alinéa 1er, CSA (*la société doit fournir des informations à la FSMA et à l'IEFH respectivement*) Art. 41 van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde (*bekendmaking op vennootschapswebsite*) Art. 41 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé (*publication sur le site internet de la société*) Art. 7:86, § 4, tweede lid / alinéa 2, WVV/CSA (*IGVM publiceert geactualiseerde lijst /l'IEFH publie une liste actualisée*)
Art. 8 Sancties en aanvullende maatregelen / Sanctions et mesures complémentaires	
Art. 8(1) m.b.t. art. 5(2)	Geen omzetting vereist / aucune transposition requise
Art. 8(1) m.b.t. art. 6	Art. 7:86, § 2, vijfde lid / alinéa 5, WVV/CSA (*benoeming voor vernietiging vatbaar / nomination annulable*) Art. 7:86, § 3, eerste lid / alinéa 1er, WVV/CSA (*schorsing financiële voordelen / suspension des avantages financiers*)
Art. 8(1) m.b.t. art. 7	Art. 2:56 WVV/CSA

	Art. 3:12, § 3, WVV/CSA Art. 43 van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt (*FSMA kan vennootschap interpelleren en een publieke waarschuwing geven*) Art. 43 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé (*FSMA peut interpeller la société et émettre un avertissement public*)
Art. 8(2) Art. 8(3)	Art. 6.15 BW/C.Civ. Art. 7 wet 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten / loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics Art. 27 wet 17 juni 2016 betreffende de concessieovereenkomsten / loi du 17 juin 2016 relative aux contrats de concession
Art. 9 Minimumvereisten / Exigences minimales	*Bepaling behoeft naar zijn aard geen omzetting / La disposition, de par sa nature, ne nécessite pas de transposition*
Art. 10 Organen voor de bevordering van het genderevenwicht in beursgenoteerde ondernemingen / Organismes chargés de promouvoir l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les sociétés cotées	Art. 4, eerste lid, 11°, wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen Art. 4, alinéa 1er, 11°, loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Art. 11 Omzetting / Transposition	*Bepaling behoeft naar zijn aard geen omzetting / La disposition, de par sa nature, ne nécessite pas de transposition*
Art. 12 Opschorting van de toepassing van artikel 6 / Suspension de l'application de l'article 6	*Optie niet genomen / Option non retenue*
Art. 13 Evaluatie / Réexamen	Art. 4, eerste lid, 12°, wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen /

	Art. 4, alinéa 1er, 12°, loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Art. 14 Inwerkingtreding en geldigheidsduur / Entrée en vigueur et expiration	*Bepaling behoeft naar zijn aard geen omzetting / La disposition, de par sa nature, ne nécessite pas de transposition*
Art. 15 Adressaten/Destinaires	*Bepaling behoeft naar zijn aard geen omzetting / La disposition, de par sa nature, ne nécessite pas de transposition*

CONCORDANTIETABEL WETSONTWERP – RICHTLIJN

TABLEAU DE CORRESPONDANCE DIRECTIVE – PROJET DE LOI

Wetsontwerp tot omzetting van Richtlijn 2022/2381/EU **Projet de loi transposant la directive 2022/2381/UE**	**Nationale bepalingen** **Dispositions de droit national**	**Richtlijn 2022/2381/EU** **Directive 2022/2381/UE**
Art. 1	/	/
Art. 2	/	Art. 11(1)
Art. 3	Art. 4, eerste lid, 11° en 12°, wet 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen Art. 4, alinéa 1er, 11° et 12°, loi 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	Artt. 10 en/et 13
Art. 4	Art. 3:6, § 2, eerste lid/alinéa 1er, 6°, en/et tweede lid/alinéa 2, WVV/CSA	Art. 7
Art. 5	Art. 5:2 WVV/CSA	Art. 2
Art. 6	Art. 7:86 WVV/CSA	Artt. 2, 5, 6 en/et 8
Art. 7	Art. 7:88 WVV/CSA	Artt. 2, 5, 6 en/et 8
Art. 8	Art. 7:106 WVV/CSA	Artt. 2, 5, 6 en/et 8
Art. 9	Art. 15:19, § 2, WVV/CSA	Artt. 2, 5, 6 en/et 8

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

Basistekst	Tekst aangepast aan het wetsontwerp
Wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof	Wet van 29 oktober 1846 op de inrichting van het Rekenhof
Artikel 1. Het Rekenhof bestaat uit twee kamers.	Artikel 1. Het Rekenhof bestaat uit twee kamers.
Elke kamer bestaat uit een voorzitter, vier raadsheren en een griffier.	Elke kamer bestaat uit een voorzitter, vier raadsheren en een griffier. **Ten minste één derde van de leden van elke kamer is van een ander geslacht dan dat van de overige leden.** **Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum:** **1° wordt de benoemingsprocedure aangepast zodat leden worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast;** **2° is het eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet over gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikt.** **De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.**
Zij worden om de zes jaar benoemd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers, die hen ten alle tijde kan ontslaan.	Zij worden om de zes jaar benoemd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers, die hen ten alle tijde kan ontslaan.
Zij worden op pensioen gesteld wanneer zij de volle leeftijd van zeventig jaar hebben bereikt of wegens een ziekte of gebrekkigheid van ernstige en blijvende aard hun ambt niet meer naar behoren kunnen vervullen.	Zij worden op pensioen gesteld wanneer zij de volle leeftijd van zeventig jaar hebben bereikt of wegens een ziekte of gebrekkigheid van ernstige en blijvende aard hun ambt niet meer naar behoren kunnen vervullen.
De oudstbenoemde voorzitter voert de titel van eerste voorzitter, de oudstbenoemde griffier die	De oudstbenoemde voorzitter voert de titel van eerste voorzitter, de oudstbenoemde griffier die

van hoofdgriffier.	van hoofdgriffier.
De voorzitters en de raadsheren moeten ten minste dertig jaar oud zijn.	De voorzitters en de raadsheren moeten ten minste dertig jaar oud zijn.
De griffiers moeten ten minste vijfentwintig jaar oud zijn; zij zijn niet stemgerechtigd.	De griffiers moeten ten minste vijfentwintig jaar oud zijn; zij zijn niet stemgerechtigd.
Om tot lid van het Rekenhof (te) worden benoemd, moet de kandidaat houder zijn van een van de titels van hoger onderwijs die In aanmerking worden genomen voor toegang tot niveau 1 bij de Rijksbesturen.	Om tot lid van het Rekenhof (te) worden benoemd, moet de kandidaat houder zijn van een van de titels van hoger onderwijs die In aanmerking worden genomen voor toegang tot niveau 1 bij de Rijksbesturen.
Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven	Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven
Art. 20. § 1. De gedelegeerd-bestuurder en de bestuurders-directeurs vormen het directiecomité. Het directiecomité wordt voorgezeten door de gedelegeerdbestuurder.	Art. 20. § 1. De gedelegeerd-bestuurder en de bestuurders-directeurs vormen het directiecomité. Het directiecomité wordt voorgezeten door de gedelegeerdbestuurder.
	§ 1/1. Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. **Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum:** **1° wordt de benoemingsprocedure aangepast zodat leden worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast;** **2° is de eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet over gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikt.** **De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het**

	ondervertegenwoordigde geslacht. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.
§ 2. De Koning benoemt de gedelegeerd-bestuurder bij in Ministerraad overlegd besluit voor een hernieuwbare termijn van zes jaar. De gedelegeerd-bestuurder behoort tot een andere taalrol dan deze waartoe de voorzitter van de raad van bestuur behoort. Hij kan slechts worden ontslagen, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, op eensluidend gemotiveerd advies van twee derde van de gewone leden van de raad van bestuur.	§ 2. De Koning benoemt de gedelegeerd-bestuurder bij in Ministerraad overlegd besluit voor een hernieuwbare termijn van zes jaar. De gedelegeerd-bestuurder behoort tot een andere taalrol dan deze waartoe de voorzitter van de raad van bestuur behoort. Hij kan slechts worden ontslagen, bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, op eensluidend gemotiveerd advies van twee derde van de gewone leden van de raad van bestuur.
§ 3. De gewone leden van de raad van bestuur benoemen op de voordracht van de gedelegeerd-bestuurder de overige leden van het directiecomité, voor een hernieuwbare termijn van zes jaar, teneinde de raad van bestuur voltallig samen te stellen. Deze leden van het directiecomité voeren de titel van bestuurder-directeur. Hun benoeming wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert.	§ 3. De gewone leden van de raad van bestuur benoemen op de voordracht van de gedelegeerd-bestuurder de overige leden van het directiecomité, voor een hernieuwbare termijn van zes jaar, teneinde de raad van bestuur voltallig samen te stellen. Deze leden van het directiecomité voeren de titel van bestuurder-directeur. Hun benoeming wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert.
Een gewoon lid van de raad van bestuur kan niet terzelfder tijd lid van het directiecomité zijn.	Een gewoon lid van de raad van bestuur kan niet terzelfder tijd lid van het directiecomité zijn.
De bestuurders-directeurs kunnen slechts worden ontslagen bij besluit van twee derde van de gewone leden van de raad van bestuur. Het ontslag wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert.	De bestuurders-directeurs kunnen slechts worden ontslagen bij besluit van twee derde van de gewone leden van de raad van bestuur. Het ontslag wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert.
§ 4. De gedelegeerd-bestuurder en de bestuurders-directeurs oefenen in of ter vertegenwoordiging van het overheidsbedrijf een voltijdse functie uit.	§ 4. De gedelegeerd-bestuurder en de bestuurders-directeurs oefenen in of ter vertegenwoordiging van het overheidsbedrijf een voltijdse functie uit.
Art. 27. § 1. De autonome overheidsbedrijven zijn onderworpen aan de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen. Zij voeren hun boekhouding per kalenderjaar. Zij voorzien in een afzonderlijk stelsel van rekeningen voor de activiteiten die verband houden met hun taken van openbare dienst, enerzijds, en hun andere activiteiten,	Art. 27. § 1. De autonome overheidsbedrijven zijn onderworpen aan de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen. Zij voeren hun boekhouding per kalenderjaar. Zij voorzien in een afzonderlijk stelsel van rekeningen voor de activiteiten die verband houden met hun taken van openbare dienst, enerzijds, en hun andere activiteiten,

anderzijds.	anderzijds.
De bijlage bij de jaarrekening bevat een samenvattende staat van de rekeningen betreffende de taken van openbare dienst en een desbetreffend commentaar. De Koning kan algemene of bijzondere regelen bepalen inzake de vorm en inhoud van deze samenvattende staat en commentaar.	De bijlage bij de jaarrekening bevat een samenvattende staat van de rekeningen betreffende de taken van openbare dienst en een desbetreffend commentaar. De Koning kan algemene of bijzondere regelen bepalen inzake de vorm en inhoud van deze samenvattende staat en commentaar.
§ 2. Elk jaar maakt de raad van bestuur een inventaris op, alsmede de jaarrekening en een jaarverslag. Het jaarverslag bevat de informatie bepaald in artikel 77, vierde lid, van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen.	§ 2. Elk jaar maakt de raad van bestuur een inventaris op, alsmede de jaarrekening en een jaarverslag. Het jaarverslag bevat de informatie bepaald in artikel 77, vierde lid, van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen.
Het beheersverslag omvat verder volledige informatie over de bezoldiging van de leden van de beheersorganen alsook over de mandaten en de bijhorende bezoldigingen die deze leden en het personeel van het bedrijf uitoefenen binnen de vennootschappen, groepen en organismen binnen dewelke het bedrijf participaties bezit of waarvoor zij bijdraagt aan de werking, en waar deze personen op haar voorstel werden aangewezen.	Het beheersverslag omvat verder volledige informatie over de bezoldiging van de leden van de beheersorganen alsook over de mandaten en de bijhorende bezoldigingen die deze leden en het personeel van het bedrijf uitoefenen binnen de vennootschappen, groepen en organismen binnen dewelke het bedrijf participaties bezit of waarvoor zij bijdraagt aan de werking, en waar deze personen op haar voorstel werden aangewezen.
	Het beheersverslag omvat tevens een overzicht van de ondernomen inspanningen om er voor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur en het directiecomité van een ander geslacht is dan dat van de overige leden en, in voorkomend geval, de redenen waarom het voornoemde quotum niet werd verwezenlijkt, de geplande inspanningen om het voornoemde quotum te verwezenlijken.
	Binnen de in artikel 3:12 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen bedoelde termijn zenden de autonome overheidsbedrijven een stuk dat de vermeldingen bevat van de in het vierde lid vermelde informatie over aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
Onder voorbehoud van bijzondere regelen vastgesteld krachtens artikel 10, § 2, tweede lid, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen, ingevoegd bij de wet van 1 juli 1983, worden de	Onder voorbehoud van bijzondere regelen vastgesteld krachtens artikel 10, § 2, tweede lid, van de wet van 17 juli 1975 op de boekhouding en de jaarrekening van de ondernemingen, ingevoegd bij de wet van 1 juli 1983, worden de

jaarrekening, het jaarverslag en het verslag van het college van revisoren bekendgemaakt op de wijze bepaald in artikel 80 van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen. Artikel 80*bis* van dezelfde wetten is van overeenkomstige toepassing.	jaarrekening, het jaarverslag en het verslag van het college van revisoren bekendgemaakt op de wijze bepaald in artikel 80 van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen. Artikel 80*bis* van dezelfde wetten is van overeenkomstige toepassing.
Het beheersverslag van NMBS en Infrabel omvat voorts een exhaustief overzicht van alle vennootschappen, groepen en organismen binnen dewelke het bedrijf rechtstreekse of onrechtstreekse participaties bezit, met vermelding van het houderschapspercentage.	Het beheersverslag van NMBS en Infrabel omvat voorts een exhaustief overzicht van alle vennootschappen, groepen en organismen binnen dewelke het bedrijf rechtstreekse of onrechtstreekse participaties bezit, met vermelding van het houderschapspercentage.
§ 2/1. De bepalingen van paragraaf 2 zijn ook van toepassing op de dochterondernemingen van respectievelijk Infrabel en NMBS en hun vennootschappen met deelnemingsverhouding waarin de gezamenlijke overheden rechtstreeks of onrechtstreeks een controlepercentage bezitten van meer dan 50 %.	§ 2/1. De bepalingen van paragraaf 2 zijn ook van toepassing op de dochterondernemingen van respectievelijk Infrabel en NMBS en hun vennootschappen met deelnemingsverhouding waarin de gezamenlijke overheden rechtstreeks of onrechtstreeks een controlepercentage bezitten van meer dan 50 %.
§ 3. De raad van bestuur zendt, vóór 30 april van het jaar volgend op het betrokken boekjaar, de jaarrekening tezamen met het jaarverslag en het verslag van het college van commissarissen, over aan de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert, alsmede aan de Minister van Begroting.	§ 3. De raad van bestuur zendt, vóór 30 april van het jaar volgend op het betrokken boekjaar, de jaarrekening tezamen met het jaarverslag en het verslag van het college van commissarissen, over aan de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert, alsmede aan de Minister van Begroting.
In de overheidsbedrijven die niet de vorm van naamloze vennootschap van publiek recht hebben, wordt de jaarrekening en de daarin voorgestelde resultaatverwerking onderworpen aan de goedkeuring van de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert.	In de overheidsbedrijven die niet de vorm van naamloze vennootschap van publiek recht hebben, wordt de jaarrekening en de daarin voorgestelde resultaatverwerking onderworpen aan de goedkeuring van de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert.
De minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert, zendt de in het eerste lid bedoelde stukken vóór 31 mei van het jaar volgend op het betrokken boekjaar ter nazicht over aan het Rekenhof.	De minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert, zendt de in het eerste lid bedoelde stukken vóór 31 mei van het jaar volgend op het betrokken boekjaar ter nazicht over aan het Rekenhof.
Het Rekenhof kan door bemiddeling van haar vertegenwoordigers in het college van commissarissen een toezicht ter plaatse inrichten op de rekeningen en verrichtingen die betrekking hebben op de uitvoering van de taken van openbare dienst. Het Hof kan de rekeningen in zijn Opmerkingenboek	Het Rekenhof kan door bemiddeling van haar vertegenwoordigers in het college van commissarissen een toezicht ter plaatse inrichten op de rekeningen en verrichtingen die betrekking hebben op de uitvoering van de taken van openbare dienst. Het Hof kan de rekeningen in zijn Opmerkingenboek

bekendmaken.	bekendmaken.
Vóór dezelfde datum deelt de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert, de in het eerste lid bedoelde stukken mee aan de Wetgevende Kamers.	Vóór dezelfde datum deelt de minister onder wie het overheidsbedrijf ressorteert, de in het eerste lid bedoelde stukken mee aan de Wetgevende Kamers.
§ 4. In afwijking van § 3, eerste lid, voor wat de NMBS, en Infrabel betreft en hun respectieve dochterondernemingen en hun vennootschappen met deelnemingsverhouding waarin de gezamenlijke overheden rechtstreeks of onrechtstreeks een controlepercentage bezitten van meer dan 50 %, bezorgt de raad van bestuur de jaarrekening samen met het jaarverslag en het verslag van het college van commissarissen aan de Minister die bevoegd is voor het overheidsbedrijf en aan de Minister van Begroting, veertien dagen vóór de algemene vergadering.	§ 4. In afwijking van § 3, eerste lid, voor wat de NMBS, en Infrabel betreft en hun respectieve dochterondernemingen en hun vennootschappen met deelnemingsverhouding waarin de gezamenlijke overheden rechtstreeks of onrechtstreeks een controlepercentage bezitten van meer dan 50 %, bezorgt de raad van bestuur de jaarrekening samen met het jaarverslag en het verslag van het college van commissarissen aan de Minister die bevoegd is voor het overheidsbedrijf en aan de Minister van Begroting, veertien dagen vóór de algemene vergadering.
§ 5. In afwijking van § 3, derde lid, voor wat betreft Infrabel, de NMBS en de NMBS-Holding en hun respectieve dochterondernemingen en hun vennootschappen met deelnemingsverhouding waarin de gezamenlijke overheden rechtstreeks of onrechtstreeks een controlepercentage bezitten van meer dan 50 %, is de datum van mededeling van de onder de eerste alinea van § 3 bedoelde documenten aan het Rekenhof 30 juni van het jaar volgend op het betrokken boekjaar.	§ 5. In afwijking van § 3, derde lid, voor wat betreft Infrabel, de NMBS en de NMBS-Holding en hun respectieve dochterondernemingen en hun vennootschappen met deelnemingsverhouding waarin de gezamenlijke overheden rechtstreeks of onrechtstreeks een controlepercentage bezitten van meer dan 50 %, is de datum van mededeling van de onder de eerste alinea van § 3 bedoelde documenten aan het Rekenhof 30 juni van het jaar volgend op het betrokken boekjaar.
§ 6. In afwijking van § 3, vierde lid, voor wat de NMBS en Infrabel betreft, kan het Rekenhof door bemiddeling van zijn vertegenwoordigers in het college van commissarissen eveneens een toezicht ter plaatse inrichten op de rekeningen en verrichtingen van:	§ 6. In afwijking van § 3, vierde lid, voor wat de NMBS en Infrabel betreft, kan het Rekenhof door bemiddeling van zijn vertegenwoordigers in het college van commissarissen eveneens een toezicht ter plaatse inrichten op de rekeningen en verrichtingen van:
1° de overheidsbedrijven;	1° de overheidsbedrijven;
2° de dochterondernemingen en de vennootschappen met deelnemingsverhouding waarin de gezamenlijke overheden rechtstreeks of onrechtstreeks een controlepercentage bezitten van meer dan 50 %.	2° de dochterondernemingen en de vennootschappen met deelnemingsverhouding waarin de gezamenlijke overheden rechtstreeks of onrechtstreeks een controlepercentage bezitten van meer dan 50 %.
Art. 54/6. De volgende bepalingen zijn niet van toepassing op de in artikel 54/5 bedoelde	Art. 54/6. De volgende bepalingen zijn niet van toepassing op de in artikel 54/5 bedoelde

autonome overheidsbedrijven:	autonome overheidsbedrijven:
1° artikel 10, § 1, tweede lid;	1° artikel 10, § 1, tweede lid;
2° artikel 12, § 3, tweede zin;	2° artikel 12, § 3, tweede zin;
3° artikel 17, gewijzigd bij de wetten van 24 december 2002 en 6 april 2010;	3° artikel 17, gewijzigd bij de wetten van 24 december 2002 en 6 april 2010;
4° artikel 18, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 oktober 2004 en de wet van 28 juli 2011, met uitzondering van artikel 18, § 2*bis*, ingevoegd bij de wet van 28 juli 2011;	4° artikel 18, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 oktober 2004 en de wet van 28 juli 2011, met uitzondering van artikel 18, § 2*bis*, ingevoegd bij de wet van 28 juli 2011;
5° de artikelen 19 en 20, met uitzondering van artikel 20, § 2, tweede zin;	5° de artikelen 19 en 20, met uitzondering van artikel 20, **§ 1/1 en** § 2, tweede zin;
6° artikel 21, gewijzigd bij de wetten van 6 april 2010 en 14 november 2011 en het koninklijk besluit van 11 december 2013;	6° artikel 21, gewijzigd bij de wetten van 6 april 2010 en 14 november 2011 en het koninklijk besluit van 11 december 2013;
7° artikel 23, gewijzigd bij de wet van 12 december 1994;	7° artikel 23, gewijzigd bij de wet van 12 december 1994;
8° artikel 24;	8° artikel 24;
9° artikel 27, § 3;	9° artikel 27, § 3;
10° artikel 35, § 4, tweede lid, tweede, derde en vierde zin;	10° artikel 35, § 4, tweede lid, tweede, derde en vierde zin;
11° artikel 39, § 1, derde lid, en §§ 2 en 5;	11° artikel 39, § 1, derde lid, en §§ 2 en 5;
12° artikel 40, §§ 2 en 3.	12° artikel 40, §§ 2 en 3.
Art. 162*quater*. Het directiecomité van de NMBS is samengesteld uit de gedelegeerd bestuurder en de leden van het directiecomité. Het aantal leden van het directiecomité wordt bepaald door de raad van bestuur. Dit aantal mag de helft van het aantal leden van de raad van bestuur niet overtreffen. Het directiecomité wordt voorgezeten door de gedelegeerd bestuurder.	Art. 162*quater*. Het directiecomité van de NMBS is samengesteld uit de gedelegeerd bestuurder en de leden van het directiecomité. Het aantal leden van het directiecomité wordt bepaald door de raad van bestuur. Dit aantal mag de helft van het aantal leden van de raad van bestuur niet overtreffen. Het directiecomité wordt voorgezeten door de gedelegeerd bestuurder.
De gedelegeerd bestuurder wordt benoemd door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor een hernieuwbare termijn van zes jaar. Hij wordt ontslagen door de Koning bij een besluit	De gedelegeerd bestuurder wordt benoemd door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor een hernieuwbare termijn van zes jaar. Hij wordt ontslagen door de Koning bij een besluit

vastgesteld na overleg in de Ministerraad.	vastgesteld na overleg in de Ministerraad.
De algemeen directeur, die daartoe werd aangesteld door de raad van bestuur, en de gedelegeerd bestuurder vertegenwoordigen gezamenlijk de onderneming in al haar handelingen, met inbegrip van de vertegenwoordiging in rechte.	De algemeen directeur, die daartoe werd aangesteld door de raad van bestuur, en de gedelegeerd bestuurder vertegenwoordigen gezamenlijk de onderneming in al haar handelingen, met inbegrip van de vertegenwoordiging in rechte.
Alle akten van beheer of akten die de onderneming verbinden, worden gezamenlijk ondertekend door de gedelegeerd bestuurder en een algemeen directeur die daartoe werd aangesteld door de raad van bestuur. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de akten waarvan de goedkeuringswijze afwijkt van dit artikel.	Alle akten van beheer of akten die de onderneming verbinden, worden gezamenlijk ondertekend door de gedelegeerd bestuurder en een algemeen directeur die daartoe werd aangesteld door de raad van bestuur. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de akten waarvan de goedkeuringswijze afwijkt van dit artikel.
De gedelegeerd bestuurder behoort tot een andere taalrol dan deze algemeen directeur.	De gedelegeerd bestuurder behoort tot een andere taalrol dan deze algemeen directeur.
De raad van bestuur benoemt de leden van het directiecomité, op voorstel van de gedelegeerd bestuurder en na het advies te hebben ingewonnen van het benoemings- en bezoldigingscomité.	De raad van bestuur benoemt de leden van het directiecomité, op voorstel van de gedelegeerd bestuurder en na het advies te hebben ingewonnen van het benoemings- en bezoldigingscomité. **Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal.** **Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum:** **1° wordt de benoemingsprocedure aangepast zodat leden worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast;** **2° is het eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet over gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikt.** **De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de**

	rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.
Zij worden afgezet door de raad van bestuur. Zij mogen niet de hoedanigheid van bestuurder van de NMBS hebben.	Zij worden afgezet door de raad van bestuur. Zij mogen niet de hoedanigheid van bestuurder van de NMBS hebben.
Alle leden van het directiecomité vervullen een voltijdse functie binnen de NMBS of in het kader van de vertegenwoordiging van de NMBS.	Alle leden van het directiecomité vervullen een voltijdse functie binnen de NMBS of in het kader van de vertegenwoordiging van de NMBS.
Art. 208. § 1. Het directiecomité is belast met het dagelijks bestuur en de vertegenwoordiging wat dit bestuur aangaat, alsmede met de uitvoering van de beslissingen van de raad van bestuur.	Art. 208. § 1. Het directiecomité is belast met het dagelijks bestuur en de vertegenwoordiging wat dit bestuur aangaat, alsmede met de uitvoering van de beslissingen van de raad van bestuur.
De leden van het directiecomité vormen een college. Zij kunnen de taken onder elkaar verdelen. Onder voorbehoud van de bevoegdheden die hem door deze wet zijn opgedragen als college, kan het directiecomité sommige van zijn bevoegdheden delegeren aan één of meer van zijn leden of aan personeelsleden. Hij kan de subdelegatie ervan toestaan. Hij brengt de raad van bestuur in kennis van de bevoegdheidsdelegaties krachtens dit lid.	De leden van het directiecomité vormen een college. Zij kunnen de taken onder elkaar verdelen. Onder voorbehoud van de bevoegdheden die hem door deze wet zijn opgedragen als college, kan het directiecomité sommige van zijn bevoegdheden delegeren aan één of meer van zijn leden of aan personeelsleden. Hij kan de subdelegatie ervan toestaan. Hij brengt de raad van bestuur in kennis van de bevoegdheidsdelegaties krachtens dit lid.
§ 2. Het directiecomité wordt voorgezeten door de gedelegeerd bestuurder. De raad van bestuur bepaalt het aantal overige leden van het directiecomité en benoemt deze leden op voorstel van de gedelegeerd bestuurder en na het advies van het benoemings- en bezoldigingscomité. Het aantal leden van het directiecomité mag de helft van het aantal leden van de raad van bestuur niet overtreffen.	§ 2. Het directiecomité wordt voorgezeten door de gedelegeerd bestuurder. De raad van bestuur bepaalt het aantal overige leden van het directiecomité en benoemt deze leden op voorstel van de gedelegeerd bestuurder en na het advies van het benoemings- en bezoldigingscomité. Het aantal leden van het directiecomité mag de helft van het aantal leden van de raad van bestuur niet overtreffen.
De andere leden van het directiecomité dan de gedelegeerd bestuurder worden ontslagen door de raad van bestuur.	De andere leden van het directiecomité dan de gedelegeerd bestuurder worden ontslagen door de raad van bestuur.
	Ten minste één derde van de leden van het directiecomité is van een ander geslacht dan dat van de overige leden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt het vereiste

	minimumaantal van die leden van een ander geslacht afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. **Indien het aantal leden van een ander geslacht kleiner is dan het bij deze bepaling vastgestelde minimum:** **1° wordt de benoemingsprocedure aangepast zodat leden worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast;** **2° is het eerstvolgende lid dat wordt benoemd van dat geslacht, tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet over gelijkwaardige of hogere kwalificaties beschikt.** **De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Hetzelfde geldt indien een benoeming ertoe leidt dat het aantal van die leden van een ander geslacht daalt tot onder dit vereiste minimumaantal.**
Alle leden van het directiecomité vervullen een voltijdse functie binnen Infrabel. Met uitzondering van de gedelegeerd bestuurder mogen zij niet de hoedanigheid van bestuurder van Infrabel hebben.	Alle leden van het directiecomité vervullen een voltijdse functie binnen Infrabel. Met uitzondering van de gedelegeerd bestuurder mogen zij niet de hoedanigheid van bestuurder van Infrabel hebben.
§ 3. De gedelegeerd bestuurder wordt benoemd door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in Ministerraad, voor een hernieuwbare termijn van zes jaar. Hij wordt ontslagen door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in Ministerraad.	§ 3. De gedelegeerd bestuurder wordt benoemd door de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in Ministerraad, voor een hernieuwbare termijn van zes jaar. Hij wordt ontslagen door de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in Ministerraad.
§ 4. Infrabel wordt geldig vertegenwoordigd jegens derden en in rechte door de gedelegeerd bestuurder en het daartoe aangewezen lid van het directiecomité, die gezamenlijk optreden.	§ 4. Infrabel wordt geldig vertegenwoordigd jegens derden en in rechte door de gedelegeerd bestuurder en het daartoe aangewezen lid van het directiecomité, die gezamenlijk optreden.
Alle akten van bestuur of akten die de vennootschap verbinden worden gezamenlijk ondertekend door de gedelegeerd bestuurder en het daartoe door de raad van bestuur aangewezen lid van het directiecomité. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na	Alle akten van bestuur of akten die de vennootschap verbinden worden gezamenlijk ondertekend door de gedelegeerd bestuurder en het daartoe door de raad van bestuur aangewezen lid van het directiecomité. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na

overleg in de Ministerraad, de akten waarvan de goedkeuringswijze afwijkt van deze paragraaf.	overleg in de Ministerraad, de akten waarvan de goedkeuringswijze afwijkt van deze paragraaf.
De gedelegeerd bestuurder behoort tot een andere taalrol dan deze van het lid van het directiecomité aangewezen overeenkomstig het eerste lid.	De gedelegeerd bestuurder behoort tot een andere taalrol dan deze van het lid van het directiecomité aangewezen overeenkomstig het eerste lid.
Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Art. 4. Het Instituut is bevoegd om :	Art. 4. Het Instituut is bevoegd om :
1° de studies en onderzoeken betreffende gender en gelijkheid van vrouwen en mannen te verrichten, ontwikkelen, ondersteunen en coördineren, en de impact van de concrete beleidslijnen, programma's en maatregelen vanuit genderperspectief te evalueren;	1° de studies en onderzoeken betreffende gender en gelijkheid van vrouwen en mannen te verrichten, ontwikkelen, ondersteunen en coördineren, en de impact van de concrete beleidslijnen, programma's en maatregelen vanuit genderperspectief te evalueren;
2° aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de wetten en reglementeringen, met toepassing van artikel 3;	2° aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de wetten en reglementeringen, met toepassing van artikel 3;
3° aanbevelingen te richten tot de overheid, privé-personen of instellingen naar aanleiding van de resultaten van de onder 1° vermelde studies en onderzoeken;	3° aanbevelingen te richten tot de overheid, privé-personen of instellingen naar aanleiding van de resultaten van de onder 1° vermelde studies en onderzoeken;
4° ondersteuning en bijstand te organiseren aan de verenigingen die actief zijn op het vlak van gendergelijkheid, of voor projecten tot bevordering van gendergelijkheid;	4° ondersteuning en bijstand te organiseren aan de verenigingen die actief zijn op het vlak van gendergelijkheid, of voor projecten tot bevordering van gendergelijkheid;
5° binnen de perken van zijn doel, hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en verplichtingen. Die hulp laat toe aan de betrokkene om inlichtingen en raadgevingen over de middelen die hij/zij kan aanwenden om zijn/haar rechten te doen gelden, te verkrijgen;	5° binnen de perken van zijn doel, hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en verplichtingen. Die hulp laat toe aan de betrokkene om inlichtingen en raadgevingen over de middelen die hij/zij kan aanwenden om zijn/haar rechten te doen gelden, te verkrijgen;
6° in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met diens instemming. Voor een	6° in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met diens instemming. Voor een

vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist.	vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist.
7° in het kader van zijn opdracht, alle nodige informatie, documentatie en archieven aan te leggen en te verstrekken;	7° in het kader van zijn opdracht, alle nodige informatie, documentatie en archieven aan te leggen en te verstrekken;
8° de statistische gegevens en de rechterlijke beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie van de wetten en reglementeringen betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen te verzamelen en te publiceren, zonder mogelijkheid tot identificering van de betrokken partijen;	8° de statistische gegevens en de rechterlijke beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie van de wetten en reglementeringen betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen te verzamelen en te publiceren, zonder mogelijkheid tot identificering van de betrokken partijen;
9° wanneer het Instituut feiten inroept die aanleiding geven tot een vermoeden van een discriminerende behandeling zoals bedoeld in de wetten en reglementering betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen, aan de bevoegde overheid te vragen om op de hoogte te worden gebracht en gehouden van de resultaten van de analyse van de bewuste feiten.	9° wanneer het Instituut feiten inroept die aanleiding geven tot een vermoeden van een discriminerende behandeling zoals bedoeld in de wetten en reglementering betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen, aan de bevoegde overheid te vragen om op de hoogte te worden gebracht en gehouden van de resultaten van de analyse van de bewuste feiten.
De overheid brengt het Instituut op een met redenen omklede wijze op de hoogte van het gevolg dat eraan wordt verleend;	De overheid brengt het Instituut op een met redenen omklede wijze op de hoogte van het gevolg dat eraan wordt verleend;
10° een netwerkstructuur uit te werken met de verschillende actoren op het vlak van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.	10° een netwerkstructuur uit te werken met de verschillende actoren op het vlak van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.
	11° het bevorderen, analyseren, monitoren en ondersteunen van het genderevenwicht in het Rekenhof en in bestuursorganen van genoteerde vennootschappen als bedoeld in artikel 1:11 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, van organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°, van hetzelfde wetboek, op grond van het document dat is ingediend overeenkomstig artikel 7:86, vierde lid, en van autonome overheidsbedrijven als bedoeld in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven;
	12° een tweejaarlijks verslag in te dienen bij de Europese Commissie over de uitvoering van Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022

	inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en dit voor het eerst op 29 december 2027.
De minister bevoegd voor het beleid van gelijkheid tussen vrouwen en mannen geeft aan het Instituut, in het kader van de opdrachten bedoeld in het vorig lid, geen andere uitdrukkelijke bevelen dan positieve.	De minister bevoegd voor het beleid van gelijkheid tussen vrouwen en mannen geeft aan het Instituut, in het kader van de opdrachten bedoeld in het vorig lid, geen andere uitdrukkelijke bevelen dan positieve.
Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen	Wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen
Art. 24. § 1. Iedere kredietinstelling die als naamloze vennootschap is opgericht, richt een collegiaal orgaan op, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bevoegdheden van de directieraad als bedoeld in artikel 7:110 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen worden overgedragen, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in deze wet, en dat uitsluitend is samengesteld uit leden van de raad van bestuur. De aldus overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door de raad van bestuur worden uitgeoefend.	Art. 24. § 1. Iedere kredietinstelling die als naamloze vennootschap is opgericht, richt een collegiaal orgaan op, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bevoegdheden van de directieraad als bedoeld in artikel 7:110 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen worden overgedragen, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in deze wet, en dat uitsluitend is samengesteld uit leden van de raad van bestuur. De aldus overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door de raad van bestuur worden uitgeoefend.
Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke normen van het Europees recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107.	Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke normen van het Europees recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107**, met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek**.
§ 2. De meerderheid van de bestuurders van de raad van bestuur zijn geen lid van het directiecomité.	§ 2. De meerderheid van de bestuurders van de raad van bestuur zijn geen lid van het directiecomité.
§ 3. De functie van voorzitter van de raad van bestuur wordt uitgeoefend door een persoon die geen lid is van het directiecomité.	§ 3. De functie van voorzitter van de raad van bestuur wordt uitgeoefend door een persoon die geen lid is van het directiecomité.
§ 4. Het dagelijks bestuur als bedoeld in artikel 7:121 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen]4 mag niet worden opgedragen	§ 4. Het dagelijks bestuur als bedoeld in artikel 7:121 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen]4 mag niet worden opgedragen

aan een niet-uitvoerend lid van de raad van bestuur.	aan een niet-uitvoerend lid van de raad van bestuur.
Art. 25. § 1. De statuten van de kredietinstellingen die anders dan als naamloze vennootschap zijn opgericht, voorzien in de oprichting, binnen het wettelijk bestuursorgaan, van een collegiaal orgaan dat uitsluitend is samengesteld uit leden van het wettelijk bestuursorgaan, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bestuurs- en beheersbevoegdheden van het wettelijk bestuursorgaan worden overgedragen, met uitsluiting van de vaststelling van het algemeen beleid en van de handelingen die bij het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen of bij deze wet zijn voorbehouden aan het wettelijk bestuursorgaan. De aldus overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door het wettelijk bestuursorgaan worden uitgeoefend.	Art. 25. § 1. De statuten van de kredietinstellingen die anders dan als naamloze vennootschap zijn opgericht, voorzien in de oprichting, binnen het wettelijk bestuursorgaan, van een collegiaal orgaan dat uitsluitend is samengesteld uit leden van het wettelijk bestuursorgaan, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bestuurs- en beheersbevoegdheden van het wettelijk bestuursorgaan worden overgedragen, met uitsluiting van de vaststelling van het algemeen beleid en van de handelingen die bij het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen of bij deze wet zijn voorbehouden aan het wettelijk bestuursorgaan. De aldus overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door het wettelijk bestuursorgaan worden uitgeoefend.
Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke normen van het Europees recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107.	Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke normen van het Europees recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107**, met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek**.
§ 2. De meerderheid van de leden van het wettelijk bestuursorgaan zijn geen lid van het in paragraaf 1 bedoelde directiecomité.	§ 2. De meerderheid van de leden van het wettelijk bestuursorgaan zijn geen lid van het in paragraaf 1 bedoelde directiecomité.
§ 3. De functie van voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan wordt uitgeoefend door een persoon die geen lid is van het directiecomité.	§ 3. De functie van voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan wordt uitgeoefend door een persoon die geen lid is van het directiecomité.
§ 4. Wanneer het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen voor de betrokken vennootschapsvorm in een dagelijks bestuur voorziet, mag dat niet worden opgedragen aan een niet-uitvoerend lid van het wettelijk bestuursorgaan.	§ 4. Wanneer het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen voor de betrokken vennootschapsvorm in een dagelijks bestuur voorziet, mag dat niet worden opgedragen aan een niet-uitvoerend lid van het wettelijk bestuursorgaan.

Wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen	Wet van 13 maart 2016 op het statuut van en het toezicht op de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen
Art. 45. § 1. Iedere verzekerings- of herverzekeringsonderneming die als naamloze vennootschap is opgericht, beschikt over een collegiaal orgaan, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bevoegdheden van de directieraad als bedoeld in artikel 7:110 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen worden overgedragen, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in deze wet, en dat is samengesteld uit minstens drie leden, waarvan er twee ook lid zijn van de raad van bestuur. De aldus overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door de raad van bestuur worden uitgeoefend.	Art. 45. § 1. Iedere verzekerings- of herverzekeringsonderneming die als naamloze vennootschap is opgericht, beschikt over een collegiaal orgaan, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bevoegdheden van de directieraad als bedoeld in artikel 7:110 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen worden overgedragen, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in deze wet, en dat is samengesteld uit minstens drie leden, waarvan er twee ook lid zijn van de raad van bestuur. De aldus overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door de raad van bestuur worden uitgeoefend.
Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke normen van het Europees recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107.	Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke normen van het Europees recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107**, met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek**.
§ 2. De meerderheid van de bestuurders van de raad van bestuur zijn geen lid van het directiecomité.	§ 2. De meerderheid van de bestuurders van de raad van bestuur zijn geen lid van het directiecomité.
§ 3. De functie van voorzitter van de raad van bestuur mag niet worden uitgeoefend door een lid van het directiecomité.	§ 3. De functie van voorzitter van de raad van bestuur mag niet worden uitgeoefend door een lid van het directiecomité.
§ 4. Het dagelijks bestuur als bedoeld in artikel 7:121, tweede lid van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen kan niet worden opgedragen aan een niet-uitvoerend lid van de raad van bestuur.	§ 4. Het dagelijks bestuur als bedoeld in artikel 7:121, tweede lid van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen kan niet worden opgedragen aan een niet-uitvoerend lid van de raad van bestuur.
Art. 46. § 1. De statuten van de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen die anders dan als naamloze vennootschap zijn opgericht, voorzien in de oprichting, binnen het wettelijk bestuursorgaan, van een collegiaal orgaan dat samengesteld is uit minstens drie leden,	Art. 46. § 1. De statuten van de verzekerings- of herverzekeringsondernemingen die anders dan als naamloze vennootschap zijn opgericht, voorzien in de oprichting, binnen het wettelijk bestuursorgaan, van een collegiaal orgaan dat samengesteld is uit minstens drie leden,

waarvan er twee ook lid zijn van het wettelijk bestuursorgaan, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bestuurs- en beheersbevoegdheden van het wettelijk bestuursorgaan worden overgedragen, met uitsluiting van de vaststelling van het algemeen beleid en van de handelingen die bij het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen of bij deze wet zijn voorbehouden aan het wettelijk bestuursorgaan. De aldus overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door het wettelijk bestuursorgaan worden uitgeoefend.	waarvan er twee ook lid zijn van het wettelijk bestuursorgaan, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bestuurs- en beheersbevoegdheden van het wettelijk bestuursorgaan worden overgedragen, met uitsluiting van de vaststelling van het algemeen beleid en van de handelingen die bij het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen of bij deze wet zijn voorbehouden aan het wettelijk bestuursorgaan. De aldus overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door het wettelijk bestuursorgaan worden uitgeoefend.
Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke normen van het Europees recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107.	Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke normen van het Europees recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107**, met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek**.
§ 2. De meerderheid van de leden van het wettelijk bestuursorgaan zijn geen lid van het in paragraaf 1 bedoelde directiecomité.	§ 2. De meerderheid van de leden van het wettelijk bestuursorgaan zijn geen lid van het in paragraaf 1 bedoelde directiecomité.
§ 3. De functie van voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan mag niet worden uitgeoefend door een lid van het directiecomité.	§ 3. De functie van voorzitter van het wettelijk bestuursorgaan mag niet worden uitgeoefend door een lid van het directiecomité.
§ 4. Het dagelijks bestuur mag aan een niet-uitvoerend lid van het wettelijk bestuursorgaan niet worden opgedragen.	§ 4. Het dagelijks bestuur mag aan een niet-uitvoerend lid van het wettelijk bestuursorgaan niet worden opgedragen.
Wetboek van vennootschappen en verenigingen	Wetboek van vennootschappen en verenigingen
Art. 3:6. § 1. Het jaarverslag bedoeld in artikel 3:5 bevat:	Art. 3:6. § 1. Het jaarverslag bedoeld in artikel 3:5 bevat:
1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, evenals een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij wordt geconfronteerd;	1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, evenals een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij wordt geconfronteerd;

2° informatie over de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;	2° informatie over de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;
3° inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden, voor zover deze inlichtingen niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap;	3° inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden, voor zover deze inlichtingen niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap;
4° informatie over de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;	4° informatie over de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;
5° gegevens over het bestaan van bijkantoren van de vennootschap;	5° gegevens over het bestaan van bijkantoren van de vennootschap;
6° ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit;	6° ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waarderingsregels in de veronderstelling van continuïteit;
7° alle informatie die erin moet worden opgenomen krachtens andere bepalingen van dit wetboek, inzonderheid de artikelen 5:77, § 1, tweede lid, 5:151, 6:65, § 1, tweede lid, 7:96, § 1, tweede lid, 7:97, § 4/1, vierde lid, en § 6, 7:102, tweede lid, 7:108, tweede lid, 7:115, § 1, tweede lid, 7:116, § 1, § 4, laatste lid, en § 6, 7:203, 7:220, §§ 1 en 2, 15:29 en 16:29;	7° alle informatie die erin moet worden opgenomen krachtens andere bepalingen van dit wetboek, inzonderheid de artikelen 5:77, § 1, tweede lid, 5:151, 6:65, § 1, tweede lid, 7:96, § 1, tweede lid, 7:97, § 4/1, vierde lid, en § 6, 7:102, tweede lid, 7:108, tweede lid, 7:115, § 1, tweede lid, 7:116, § 1, § 4, laatste lid, en § 6, 7:203, 7:220, §§ 1 en 2, 15:29 en 16:29;
8° wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat:	8° wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat:
- de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het financieel risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten van voorgenomen transacties waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook	- de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het financieel risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten van voorgenomen transacties waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook
- het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico;	- het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico;
9° in voorkomend geval, de verantwoording van	9° in voorkomend geval, de verantwoording van

de onafhankelijkheid en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit van ten minste één lid van het auditcomité.	de onafhankelijkheid en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit van ten minste één lid van het auditcomité.
Het in het eerste lid, 1°, bedoelde overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van dit bedrijf. In zoverre noodzakelijk voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, in voorkomend geval, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf van de vennootschap, met inbegrip van informatie over milieu- en personeelsaangelegenheden. In deze analyse verwijst het jaarverslag in voorkomend geval naar de bedragen vermeld in de jaarrekening en verstrekt het aanvullende uitleg hierover.	Het in het eerste lid, 1°, bedoelde overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van dit bedrijf. In zoverre noodzakelijk voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, in voorkomend geval, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf van de vennootschap, met inbegrip van informatie over milieu- en personeelsaangelegenheden. In deze analyse verwijst het jaarverslag in voorkomend geval naar de bedragen vermeld in de jaarrekening en verstrekt het aanvullende uitleg hierover.
§ 2. Voor genoteerde vennootschappen bevat het jaarverslag tevens een verklaring inzake deugdelijk bestuur, die er een specifiek onderdeel van uitmaakt en die ten minste de volgende informatie bevat:	§ 2. Voor genoteerde vennootschappen bevat het jaarverslag tevens een verklaring inzake deugdelijk bestuur, die er een specifiek onderdeel van uitmaakt en die ten minste de volgende informatie bevat:
1° de aanduiding van de code inzake deugdelijk bestuur die de vennootschap toepast, evenals een aanduiding waar de betrokken code publiek kan worden geraadpleegd, alsook, indien toepasselijk, de relevante informatie over de praktijken inzake deugdelijk bestuur die worden toegepast naast de desbetreffende code en de wettelijke vereisten, evenals een aanduiding waar deze informatie ter beschikking wordt gesteld;	1° de aanduiding van de code inzake deugdelijk bestuur die de vennootschap toepast, evenals een aanduiding waar de betrokken code publiek kan worden geraadpleegd, alsook, indien toepasselijk, de relevante informatie over de praktijken inzake deugdelijk bestuur die worden toegepast naast de desbetreffende code en de wettelijke vereisten, evenals een aanduiding waar deze informatie ter beschikking wordt gesteld;
2° voor zover een vennootschap de in 1° bedoelde code inzake deugdelijk bestuur niet integraal toepast, een aanduiding van de delen van de code inzake deugdelijk bestuur waarvan zij afwijkt en de gegronde redenen voor deze afwijking;	2° voor zover een vennootschap de in 1° bedoelde code inzake deugdelijk bestuur niet integraal toepast, een aanduiding van de delen van de code inzake deugdelijk bestuur waarvan zij afwijkt en de gegronde redenen voor deze afwijking;
3° een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen van de vennootschap in het kader van het proces van financiële	3° een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen van de vennootschap in het kader van het proces van financiële

verslaggeving;	verslaggeving;
4° de informatie als bedoeld in artikel 14, vierde lid, van de wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in emittenten waarvan aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt en houdende diverse bepalingen;	4° de informatie als bedoeld in artikel 14, vierde lid, van de wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in emittenten waarvan aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt en houdende diverse bepalingen;
5° de samenstelling en de werking van de bestuursorganen en hun comités;	5° de samenstelling en de werking van de bestuursorganen en hun comités;
6° een beschrijving van:	6° een beschrijving van:
a) het diversiteitsbeleid dat de vennootschap voert met betrekking tot de leden van de raad van bestuur, of, in voorkomend geval, de raad van toezicht en de directieraad, de personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap;	a) het diversiteitsbeleid dat de vennootschap voert met betrekking tot de leden van de raad van bestuur, of, in voorkomend geval, de raad van toezicht en de directieraad, de personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap;
b) de doelstellingen van dit diversiteitsbeleid;	b) de doelstellingen van dit diversiteitsbeleid;
c) de wijze van tenuitvoerlegging van dit beleid;	c) de wijze van tenuitvoerlegging van dit beleid;
d) de resultaten van dit beleid over het boekjaar.	d) de resultaten van dit beleid over het boekjaar.
Indien de vennootschap geen diversiteitsbeleid voert, zet zij in de verklaring uiteen waarom dit het geval is.	Indien de vennootschap geen diversiteitsbeleid voert, zet zij in de verklaring uiteen waarom dit het geval is.
De beschrijving bevat tevens een overzicht van de ondernomen inspanningen om er voor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur of, in voorkomend geval, van de raad van toezicht, van een ander geslacht is dan dat van de overige leden;	De beschrijving bevat tevens een overzicht van de ondernomen inspanningen om er voor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur of, in voorkomend geval, van de raad van toezicht **en de directieraad**, van een ander geslacht is dan dat van de overige leden **en, in voorkomend geval, de redenen waarom het voornoemde quotum niet werd verwezenlijkt, de geplande inspanningen om het voornoemde quotum te verwezenlijken en of de toekenning van elk financieel of ander voordeel dat aan de bestuurders toekomt op grond van hun mandaat werd geschorst**;
7° de informatie die erin moet worden opgenomen krachtens artikel 34 van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten	7° de informatie die erin moet worden opgenomen krachtens artikel 34 van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten

tot de verhandeling op een gereglementeerde markt;	tot de verhandeling op een gereglementeerde markt;
8° de informatie die erin moet worden opgenomen krachtens artikel 74, § 7, van de wet van 1 april 2007 op de openbare overnamebiedingen.	8° de informatie die erin moet worden opgenomen krachtens artikel 74, § 7, van de wet van 1 april 2007 op de openbare overnamebiedingen.
De bepalingen onder 3°, 4° en 6°, zijn ook van toepassing op organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°.	De bepalingen onder 3°, 4° en 6°, zijn ook van toepassing op organisaties van openbaar belang als bedoeld in artikel 1:12, 2°.
De bepaling onder 6°, het eerste en tweede lid is niet van toepassing voor de vennootschappen die niet meer dan één van de in artikel 1:26, § 1, vermelde criteria overschrijden, met dien verstande dat deze criteria worden berekend op enkelvoudige basis, tenzij deze vennootschap een moedervennootschap is.	De bepaling onder 6°, het eerste en tweede lid is niet van toepassing voor de vennootschappen die niet meer dan één van de in artikel 1:26, § 1, vermelde criteria overschrijden, met dien verstande dat deze criteria worden berekend op enkelvoudige basis, tenzij deze vennootschap een moedervennootschap is.
De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een code voor deugdelijk bestuur aanduiden die verplicht van toepassing is op de in het eerste lid, 1°, bedoelde wijze.	De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een code voor deugdelijk bestuur aanduiden die verplicht van toepassing is op de in het eerste lid, 1°, bedoelde wijze.
§ 3. Voor genoteerde vennootschappen bevat de verklaring inzake deugdelijk bestuur als bedoeld in paragraaf 2 eveneens het remuneratieverslag, dat er een specifiek onderdeel van vormt.	§ 3. Voor genoteerde vennootschappen bevat de verklaring inzake deugdelijk bestuur als bedoeld in paragraaf 2 eveneens het remuneratieverslag, dat er een specifiek onderdeel van vormt.
Het remuneratieverslag wordt op duidelijke en begrijpelijke wijze opgesteld. Het geeft een uitgebreid en volledig overzicht van de remuneratie, met inbegrip van alle voordelen in eender welke vorm, die tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar, overeenkomstig het remuneratiebeleid zoals bedoeld in artikel 7:89/1, werd toegekend of verschuldigd is aan de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur, met inbegrip van nieuw aangeworven of voormalige bestuurders.	Het remuneratieverslag wordt op duidelijke en begrijpelijke wijze opgesteld. Het geeft een uitgebreid en volledig overzicht van de remuneratie, met inbegrip van alle voordelen in eender welke vorm, die tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar, overeenkomstig het remuneratiebeleid zoals bedoeld in artikel 7:89/1, werd toegekend of verschuldigd is aan de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur, met inbegrip van nieuw aangeworven of voormalige bestuurders.
Het remuneratieverslag bevat de volgende informatie over de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur:	Het remuneratieverslag bevat de volgende informatie over de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur:

1° a) het totale bedrag aan remuneratie, uitgesplitst naar onderdeel, uitgekeerd door de vennootschap of door een andere onderneming die deel uitmaakt van dezelfde groep. Deze informatie wordt verstrekt met een uitsplitsing tussen:	1° a) het totale bedrag aan remuneratie, uitgesplitst naar onderdeel, uitgekeerd door de vennootschap of door een andere onderneming die deel uitmaakt van dezelfde groep. Deze informatie wordt verstrekt met een uitsplitsing tussen:
- de basisvergoeding;	- de basisvergoeding;
- de variabele remuneratie: alle bijkomende remuneratie gekoppeld aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;	- de variabele remuneratie: alle bijkomende remuneratie gekoppeld aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;
- pensioen: de gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar betaalde bedragen of kosten van de verleende diensten, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;	- pensioen: de gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar betaalde bedragen of kosten van de verleende diensten, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;
- de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van de bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen;	- de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van de bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen;
b) het relatieve aandeel van vaste en variabele remuneratie; en	b) het relatieve aandeel van vaste en variabele remuneratie; en
c) een toelichting van hoe het totale bedrag aan remuneratie strookt met het vastgestelde remuneratiebeleid, en met name hoe het bijdraagt aan de langetermijnprestaties van de vennootschap;	c) een toelichting van hoe het totale bedrag aan remuneratie strookt met het vastgestelde remuneratiebeleid, en met name hoe het bijdraagt aan de langetermijnprestaties van de vennootschap;
d) informatie over hoe de prestatiecriteria zijn toegepast;	d) informatie over hoe de prestatiecriteria zijn toegepast;
2° het aantal aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven, aangeboden, toegekend, uitgeoefend of vervallen in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar, de voornaamste kenmerken ervan alsmede de belangrijkste voorwaarden voor de uitoefening ervan, met inbegrip van de prijs en datum van uitoefening en eventuele verandering daarvan;	2° het aantal aandelen, aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven, aangeboden, toegekend, uitgeoefend of vervallen in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar, de voornaamste kenmerken ervan alsmede de belangrijkste voorwaarden voor de uitoefening ervan, met inbegrip van de prijs en datum van uitoefening en eventuele verandering daarvan;
3° in geval van vertrek, de verantwoording en het besluit door de raad van bestuur of de raad van toezicht, op voorstel van het	3° in geval van vertrek, de verantwoording en het besluit door de raad van bestuur of de raad van toezicht, op voorstel van het

remuneratiecomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor;	remuneratiecomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor;
4° in voorkomend geval, informatie over het gebruik van de mogelijkheid om variabele remuneratie terug te vorderen;	4° in voorkomend geval, informatie over het gebruik van de mogelijkheid om variabele remuneratie terug te vorderen;
5° informatie over eventuele afwijkingen van de procedure voor de uitvoering van het remuneratiebeleid en over eventuele afwijkingen zoals bedoeld in artikel 7:89/1, § 5, met een toelichting van de aard van de uitzonderlijke omstandigheden en met vermelding van de specifieke onderdelen waarvan wordt afgeweken.	5° informatie over eventuele afwijkingen van de procedure voor de uitvoering van het remuneratiebeleid en over eventuele afwijkingen zoals bedoeld in artikel 7:89/1, § 5, met een toelichting van de aard van de uitzonderlijke omstandigheden en met vermelding van de specifieke onderdelen waarvan wordt afgeweken.
In verband met de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, alsook de personen belast met het dagelijks bestuur wordt die informatie op individuele basis verstrekt. In verband met de andere personen belast met de leiding wordt de informatie als bedoeld in het derde lid, 1°, 4° en 5°, als één geheel verstrekt, terwijl de informatie als bedoeld in het derde lid, 2° en 3°, op individuele basis wordt verstrekt.	In verband met de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, alsook de personen belast met het dagelijks bestuur wordt die informatie op individuele basis verstrekt. In verband met de andere personen belast met de leiding wordt de informatie als bedoeld in het derde lid, 1°, 4° en 5°, als één geheel verstrekt, terwijl de informatie als bedoeld in het derde lid, 2° en 3°, op individuele basis wordt verstrekt.
Het remuneratieverslag beschrijft ook de jaarlijkse verandering in de remuneratie, de jaarlijkse verandering in de ontwikkeling van de prestaties van de vennootschap en de jaarlijkse verandering in de gemiddelde remuneratie, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, van andere werknemers van de vennootschap dan de bestuurders, de leden van de directieraad en de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur over minstens vijf boekjaren en gezamenlijk gepresenteerd op een wijze die een vergelijking mogelijk maakt.	Het remuneratieverslag beschrijft ook de jaarlijkse verandering in de remuneratie, de jaarlijkse verandering in de ontwikkeling van de prestaties van de vennootschap en de jaarlijkse verandering in de gemiddelde remuneratie, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, van andere werknemers van de vennootschap dan de bestuurders, de leden van de directieraad en de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur over minstens vijf boekjaren en gezamenlijk gepresenteerd op een wijze die een vergelijking mogelijk maakt.
Het remuneratieverslag vermeldt tevens de ratio tussen de hoogste remuneratie van de managementleden als bedoeld in het derde lid, en de laagste verloning (in voltijds equivalent) van de werknemers als bedoeld in het vierde lid.	Het remuneratieverslag vermeldt tevens de ratio tussen de hoogste remuneratie van de managementleden als bedoeld in het derde lid, en de laagste verloning (in voltijds equivalent) van de werknemers als bedoeld in het vierde lid.
Deze paragraaf doet geen afbreuk aan de artikelen 7:91 en 7:92 en aan de wettelijke bepalingen voorzien in bijzondere wetten.	Deze paragraaf doet geen afbreuk aan de artikelen 7:91 en 7:92 en aan de wettelijke bepalingen voorzien in bijzondere wetten.

Voor de toepassing van dit wetboek wordt met "andere personen belast met de leiding" verwezen naar de leden van elk comité waar de algemene leiding van de vennootschap wordt besproken, en dat wordt georganiseerd buiten de regeling van artikel 7:104.	Voor de toepassing van dit wetboek wordt met "andere personen belast met de leiding" verwezen naar de leden van elk comité waar de algemene leiding van de vennootschap wordt besproken, en dat wordt georganiseerd buiten de regeling van artikel 7:104.
§ 3/1. Genoteerde vennootschappen maken geen melding in hun remuneratieverslag van bijzondere categorieën van persoonsgegevens van individuele natuurlijke personen als bedoeld in artikel 9, lid 1, van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG of van persoonsgegevens die verwijzen naar de gezinssituatie van individuele natuurlijke personen.	§ 3/1. Genoteerde vennootschappen maken geen melding in hun remuneratieverslag van bijzondere categorieën van persoonsgegevens van individuele natuurlijke personen als bedoeld in artikel 9, lid 1, van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG of van persoonsgegevens die verwijzen naar de gezinssituatie van individuele natuurlijke personen.
Vennootschappen verwerken de in het remuneratieverslag opgenomen persoonsgegevens van natuurlijke personen krachtens dit artikel teneinde de transparantie van de vennootschappen met betrekking tot de remuneratie van de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur te vergroten zodat zij meer verantwoording afleggen en aandeelhouders beter toezicht kunnen uitoefenen over hun remuneratie.	Vennootschappen verwerken de in het remuneratieverslag opgenomen persoonsgegevens van natuurlijke personen krachtens dit artikel teneinde de transparantie van de vennootschappen met betrekking tot de remuneratie van de bestuurders, de leden van de directieraad en van de raad van toezicht, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur te vergroten zodat zij meer verantwoording afleggen en aandeelhouders beter toezicht kunnen uitoefenen over hun remuneratie.
Onverminderd een eventuele langere, in specifieke wettelijke bepalingen vastgestelde termijn stellen vennootschappen de persoonsgegevens van natuurlijke personen die ingevolge dit artikel in het remuneratieverslag zijn opgenomen, niet langer dan tien jaar na de publicatie van het remuneratieverslag voor het publiek beschikbaar.	Onverminderd een eventuele langere, in specifieke wettelijke bepalingen vastgestelde termijn stellen vennootschappen de persoonsgegevens van natuurlijke personen die ingevolge dit artikel in het remuneratieverslag zijn opgenomen, niet langer dan tien jaar na de publicatie van het remuneratieverslag voor het publiek beschikbaar.
§ 4. Deze paragraaf is van toepassing voor vennootschappen die voldoen aan alle volgende voorwaarden:	§ 4. Deze paragraaf is van toepassing voor vennootschappen die voldoen aan alle volgende voorwaarden:
1° de vennootschap is een organisatie van openbaar belang, als bedoeld in artikel 1:12;	1° de vennootschap is een organisatie van openbaar belang, als bedoeld in artikel 1:12;

2° de vennootschap overschrijdt op de balansdatum van het laatst afgesloten boekjaar de drempel van een gemiddeld personeelsbestand van 500 werknemers gedurende het boekjaar;	2° de vennootschap overschrijdt op de balansdatum van het laatst afgesloten boekjaar de drempel van een gemiddeld personeelsbestand van 500 werknemers gedurende het boekjaar;
3° de vennootschap overschrijdt, op de balansdatum van het laatst afgesloten boekjaar, minstens één van de twee volgende criteria met dien verstande dat deze criteria worden berekend op enkelvoudige basis, tenzij deze vennootschap een moedervennootschap is:	3° de vennootschap overschrijdt, op de balansdatum van het laatst afgesloten boekjaar, minstens één van de twee volgende criteria met dien verstande dat deze criteria worden berekend op enkelvoudige basis, tenzij deze vennootschap een moedervennootschap is:
- balanstotaal, als bedoeld in artikel 1:26, § 1;	- balanstotaal, als bedoeld in artikel 1:26, § 1;
- jaaromzet, als bedoeld in artikel 1:26, § 1.	- jaaromzet, als bedoeld in artikel 1:26, § 1.
Voor de berekening van het jaargemiddelde van het personeelsbestand is artikel 1:24, § 5, van toepassing.	Voor de berekening van het jaargemiddelde van het personeelsbestand is artikel 1:24, § 5, van toepassing.
In de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten en de positie van de vennootschap evenals van de effecten van haar activiteiten die minstens betrekking heeft op de sociale, de personeels- en milieu-aangelegenheden, de eerbiediging van de mensenrechten en de bestrijding van corruptie en omkoping, bevat het jaarverslag een verklaring met de volgende informatie:	In de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten en de positie van de vennootschap evenals van de effecten van haar activiteiten die minstens betrekking heeft op de sociale, de personeels- en milieu-aangelegenheden, de eerbiediging van de mensenrechten en de bestrijding van corruptie en omkoping, bevat het jaarverslag een verklaring met de volgende informatie:
a) een korte beschrijving van de activiteiten van de vennootschap;	a) een korte beschrijving van de activiteiten van de vennootschap;
b) een beschrijving van het door de vennootschap gevoerde beleid met betrekking tot deze aangelegenheden, waaronder de toegepaste zorgvuldigheidsprocedures;	b) een beschrijving van het door de vennootschap gevoerde beleid met betrekking tot deze aangelegenheden, waaronder de toegepaste zorgvuldigheidsprocedures;
c) de resultaten van dit beleid;	c) de resultaten van dit beleid;
d) de voornaamste risico's verbonden aan deze aangelegenheden in verband met de bedrijfsactiviteiten van de vennootschap, waaronder, waar relevant en evenredig, haar zakelijke betrekkingen, producten of diensten die deze gebieden mogelijk negatief kunnen beïnvloeden, en de wijze waarop de vennootschap deze risico's beheert;	d) de voornaamste risico's verbonden aan deze aangelegenheden in verband met de bedrijfsactiviteiten van de vennootschap, waaronder, waar relevant en evenredig, haar zakelijke betrekkingen, producten of diensten die deze gebieden mogelijk negatief kunnen beïnvloeden, en de wijze waarop de vennootschap deze risico's beheert;
e) niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren relevant voor de specifieke	e) niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren relevant voor de specifieke

bedrijfsactiviteiten.	bedrijfsactiviteiten.
Om de verklaring van niet-financiële informatie op te maken steunt de vennootschap op Europese en internationale erkende referentiemodellen. Zij vermeldt in de verklaring op welk(e) model(len) zij heeft gesteund.	Om de verklaring van niet-financiële informatie op te maken steunt de vennootschap op Europese en internationale erkende referentiemodellen. Zij vermeldt in de verklaring op welk(e) model(len) zij heeft gesteund.
De Koning kan een lijst opmaken met de Europese en internationale referentiemodellen en de zorgvuldigheidsprocedures waarop vennootschappen mogen steunen.	De Koning kan een lijst opmaken met de Europese en internationale referentiemodellen en de zorgvuldigheidsprocedures waarop vennootschappen mogen steunen.
Waar dit passend wordt geacht, bevat de niet-financiële verklaring ook de relevante verwijzingen naar een aanvullende uitleg betreffende de financiële bedragen in de jaarrekening.	Waar dit passend wordt geacht, bevat de niet-financiële verklaring ook de relevante verwijzingen naar een aanvullende uitleg betreffende de financiële bedragen in de jaarrekening.
Wanneer de vennootschap geen beleid voert met betrekking tot één of meerdere van deze aangelegenheden, bevat de niet-financiële verklaring een duidelijke en gemotiveerde toelichting waarom zij dit niet doet.	Wanneer de vennootschap geen beleid voert met betrekking tot één of meerdere van deze aangelegenheden, bevat de niet-financiële verklaring een duidelijke en gemotiveerde toelichting waarom zij dit niet doet.
In uitzonderlijke gevallen kan het bestuursorgaan van de vennootschap beslissen om informatie betreffende ophanden zijnde ontwikkelingen of zaken waarover wordt onderhandeld niet op te nemen in de verklaring, indien de rapportering van die informatie, naar de behoorlijk gerechtvaardigde opvatting van het bestuursorgaan en met de collectieve verantwoordelijkheid van de leden ervan voor dit standpunt, ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de commerciële positie van de vennootschap, mits het weglaten van deze informatie een getrouw beeld en evenwichtig begrip van de ontwikkeling, de resultaten en de positie van de vennootschap evenals van de effecten van haar activiteiten niet in de weg staat.	In uitzonderlijke gevallen kan het bestuursorgaan van de vennootschap beslissen om informatie betreffende ophanden zijnde ontwikkelingen of zaken waarover wordt onderhandeld niet op te nemen in de verklaring, indien de rapportering van die informatie, naar de behoorlijk gerechtvaardigde opvatting van het bestuursorgaan en met de collectieve verantwoordelijkheid van de leden ervan voor dit standpunt, ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de commerciële positie van de vennootschap, mits het weglaten van deze informatie een getrouw beeld en evenwichtig begrip van de ontwikkeling, de resultaten en de positie van de vennootschap evenals van de effecten van haar activiteiten niet in de weg staat.
De vennootschap die een verklaring van niet-financiële informatie heeft opgesteld en openbaar gemaakt, wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf 1, tweede lid]2, opgenomen verplichting.	De vennootschap die een verklaring van niet-financiële informatie heeft opgesteld en openbaar gemaakt, wordt geacht te hebben voldaan aan de in paragraaf 1, tweede lid]2, opgenomen verplichting.
Een dochtervennootschap wordt vrijgesteld van de verplichtingen onder deze paragraaf wanneer de moedervennootschap de	Een dochtervennootschap wordt vrijgesteld van de verplichtingen onder deze paragraaf wanneer de moedervennootschap de

betreffende informatie in het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening heeft opgenomen, overeenkomstig artikel 3:30, § 2.	betreffende informatie in het jaarverslag over de geconsolideerde jaarrekening heeft opgenomen, overeenkomstig artikel 3:30, § 2.
De vennootschap die de niet-financiële verklaring over hetzelfde boekjaar in een afzonderlijk verslag heeft opgemaakt, wordt vrijgesteld van de verplichting om de niet-financiële informatie in het jaarverslag op te nemen. Het jaarverslag maakt in dit geval melding dat de verklaring van niet-financiële informatie in een afzonderlijk verslag is opgemaakt. Dit afzonderlijk verslag wordt als bijlage bij het jaarverslag gevoegd.	De vennootschap die de niet-financiële verklaring over hetzelfde boekjaar in een afzonderlijk verslag heeft opgemaakt, wordt vrijgesteld van de verplichting om de niet-financiële informatie in het jaarverslag op te nemen. Het jaarverslag maakt in dit geval melding dat de verklaring van niet-financiële informatie in een afzonderlijk verslag is opgemaakt. Dit afzonderlijk verslag wordt als bijlage bij het jaarverslag gevoegd.
Art. 5:2. Indien een besloten vennootschap wordt genoteerd als bedoeld in artikel 1:11, zijn de volgende regels van toepassing:	Art. 5:2. Indien een besloten vennootschap wordt genoteerd als bedoeld in artikel 1:11, zijn de volgende regels van toepassing:
1° als er meerdere bestuurders zijn vormen zij een college;	1° als er meerdere bestuurders zijn vormen zij een college;
2° de artikelen 7:53, 7:61, § 1, derde en vijfde lid, tweede zin, 7:82, § 1, 7:83, 7:84, 7:86, 7:87, 7:89/1, 7:90, 7:91, 7:97, 7:99, 7:100, 7:101, § 1, tweede lid, 7:128, 7:129, §§ 2 en 3, 7:130, 7:131, 7:132, tweede en derde lid, 7:134, § 2, 7:139, vierde lid, 7:143, 7:144, 7:145, 7:146, § 3, derde lid, en §§ 4 en 5, 7:146/1, 7:146/2, 7:148, 7:150, 7:151, 7:175, 7:189, 7:215, § 1, 4°, en § 2, en 7:218, 2°, van overeenkomstige toepassing;	2° de artikelen 7:53, 7:61, § 1, derde en vijfde lid, tweede zin, 7:82, § 1, 7:83, 7:84, 7:86, 7:87, **7:88, § 2,** 7:89/1, 7:90, 7:91, 7:97, 7:99, 7:100, 7:101, § 1, tweede lid, 7:128, 7:129, §§ 2 en 3, 7:130, 7:131, 7:132, tweede en derde lid, 7:134, § 2, 7:139, vierde lid, 7:143, 7:144, 7:145, 7:146, § 3, derde lid, en §§ 4 en 5, 7:146/1, 7:146/2, 7:148, 7:150, 7:151, 7:175, 7:189, 7:215, § 1, 4°, en § 2, en 7:218, 2°, van overeenkomstige toepassing;
3° in afwijking van artikel 5:42, eerste lid, kan aan elk aandeel slechts één stem zijn verbonden, onverminderd de mogelijke toepassing van artikel 7:53.	3° in afwijking van artikel 5:42, eerste lid, kan aan elk aandeel slechts één stem zijn verbonden, onverminderd de mogelijke toepassing van artikel 7:53.
Waar in één van de in het eerste lid, 2°, opgesomde bepalingen sprake is van een breukgetal of een percentage van het kapitaal dient deze bepaling te worden gelezen als het breukgetal of percentage van het aantal uitgegeven aandelen.	Waar in één van de in het eerste lid, 2°, opgesomde bepalingen sprake is van een breukgetal of een percentage van het kapitaal dient deze bepaling te worden gelezen als het breukgetal of percentage van het aantal uitgegeven aandelen.
Art. 7:86. In genoteerde vennootschappen en de organisaties van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, is ten minste één derde van de	Art. 7:86. **§ 1.** In genoteerde vennootschappen en de organisaties van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, is ten minste één derde van de

leden van de raad van bestuur van een ander geslacht dan de overige leden, waarbij het vereiste minimum aantal wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Is de bestuurder een rechtspersoon, dan wordt zijn geslacht bepaald door dat van zijn vaste vertegenwoordiger.	leden van de raad van bestuur van een ander geslacht dan de overige leden, waarbij het vereiste minimum aantal wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde gehele getal. Is de bestuurder een rechtspersoon, dan wordt zijn geslacht bepaald door dat van zijn vaste vertegenwoordiger.
Voldoet de samenstelling van de raad van bestuur om welke reden dan ook niet of niet langer aan de vereisten gesteld in het eerste lid, dan stelt de eerstvolgende algemene vergadering een raad van bestuur samen die wel aan deze vereisten voldoet, zonder dat dit afbreuk doet aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat ogenblik. Elke andere benoeming is nietig.	**§ 2.** Voldoet de samenstelling van de raad van bestuur om welke reden dan ook niet of niet langer aan de **in paragraaf 1 gestelde** vereisten **(...)**, dan **wordt de procedure voor het benoemen van bestuurders in de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen aangepast, zodat bestuurders worden geselecteerd op basis van een vergelijkende beoordeling van de kwalificaties van elke kandidaat volgens vooraf vastgestelde, heldere, neutraal geformuleerde en ondubbelzinnige criteria die tijdens het gehele selectieproces op niet-discriminerende wijze worden toegepast, met inbegrip van de fase van het opstellen van vacatures, de voorselectie, het opstellen van de shortlist en het samenstellen van een kandidatenpool.** **Zonder dat dit afbreuk doet aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat ogenblik,** stelt de eerstvolgende algemene vergadering een raad van bestuur samen die wel aan **de in paragraaf 1 gestelde** vereisten voldoet **(...), tenzij de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht niet beschikt over gelijke of hogere kwalificaties qua geschiktheid, bekwaamheid en beroepsprestaties.**
	Op verzoek van een kandidaat-bestuurder die heeft deelgenomen aan de selectieprocedure en uiterlijk één maand nadat de algemene vergadering een besluit heeft genomen over de selectie, wordt hij door de vennootschap geïnformeerd over:
	1° de relatieve kwalificatiecriteria waarop de eindselectie is gebaseerd en de redenen daarvoor;
	2° een objectieve vergelijkende beoordeling van de kandidaten op basis van deze criteria;
	3° de rechten en rechtsmiddelen die beschikbaar zijn voor de afgewezen kandidaat;

	4° in voorkomend geval, bijzondere overwegingen waarom geen voorrang wordt gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht.
	Het aan de algemene vergadering geformuleerde voorstel tot benoeming wordt vergezeld van relevante informatie over de maatregelen waarin dit wetboek voorziet om tot een evenwicht tussen vrouwen en mannen in de raad van bestuur in de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen te komen.
	De rechtbank kan een benoeming nietig verklaren indien ze kennelijk in strijd is met de rechten van de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht. Wanneer de eiser feiten aanvoert waarvan kan worden vermoed dat de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht over dezelfde kwalificaties beschikte, moet de vennootschap aantonen dat er geen inbreuk is op dit artikel.
	Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de samenstelling van de raad van bestuur voldoet aan de in paragraaf 1 gestelde vereisten.
Ingeval de raad van bestuur na de algemene vergadering bedoeld in het tweede lid niet is samengesteld overeenkomstig het eerste en het tweede lid, dan wordt elk financieel of ander voordeel dat aan de bestuurders toekomt op grond van hun mandaat vanaf dat ogenblik geschorst, tot op het ogenblik waarop terug ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht is dan de overige leden.	**§ 3.** Ingeval de raad van bestuur na de algemene vergadering bedoeld in **paragraaf 2** niet is samengesteld overeenkomstig **paragraaf 1**, **onverminderd paragraaf 2, tweede lid,** dan wordt elk financieel of ander voordeel dat aan de bestuurders toekomt op grond van hun mandaat vanaf dat ogenblik geschorst, tot op het ogenblik waarop terug ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht is dan de overige leden.
	§ 4. Binnen de in artikel 3:12 bedoelde termijn zenden de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen een stuk dat de vermeldingen bevat van de in artikel 3:6, § 2, eerste lid, 6°, vermelde informatie over aan de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten. Deze autoriteit stuurt dit document vervolgens door naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen..
	Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen

	en mannen maakt op haar website een lijst bekend van de in paragraaf 1 bedoelde vennootschappen die voldoen aan de in dit artikel gestelde verplichtingen en actualiseert jaarlijks deze lijst.
De raad van bestuur van vennootschappen waarvan de effecten voor het eerst worden genoteerd, moet zijn samengesteld overeenkomstig het eerste lid met ingang van de eerste dag van het zesde jaar volgend op de notering.	**§ 5.** De raad van bestuur **van vennootschappen waarvan de effecten andere dan aandelen voor het eerst worden toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt, alsook** van vennootschappen waarvan de **aandelen** voor het eerst worden **toegelaten tot de verhandeling op een gereglementeerde markt en die op geconsolideerde basis gemiddeld minder dan 250 werknemers hebben en waarvan het jaarlijkse balanstotaal 43.000.000 euro of de jaarlijkse netto-omzet 50.000.000 euro niet overschrijdt, moet zijn samengesteld overeenkomstig paragraaf 1 met ingang van de eerste dag van het zesde boekjaar dat aanvangt na de toelating tot de verhandeling op een gereglementeerde markt.**
	§ 6. De bestuurders in genoteerde vennootschappen en organisaties van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, mogen zich niet in één van de in artikel 20 van de wet van 25 april 2014 op het statuut van en het toezicht op kredietinstellingen voorziene gevallen bevinden.
Art. 7:88. § 1. Wanneer de plaats van een bestuurder openvalt, hebben de overblijvende bestuurders het recht een nieuwe bestuurder te coöpteren, tenzij de statuten dit uitsluiten.	Art. 7:88. § 1. Wanneer de plaats van een bestuurder openvalt, hebben de overblijvende bestuurders het recht een nieuwe bestuurder te coöpteren, tenzij de statuten dit uitsluiten.
De eerstvolgende algemene vergadering moet het mandaat van de gecoöpteerde bestuurder bevestigen; bij bevestiging volbrengt de gecoöpteerde bestuurder het mandaat van zijn voorganger, tenzij de algemene vergadering er anders over beslist. Bij gebrek aan bevestiging eindigt het mandaat van de gecoöpteerde bestuurder na afloop van de algemene vergadering, zonder dat dit afbreuk doet aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat ogenblik.	De eerstvolgende algemene vergadering moet het mandaat van de gecoöpteerde bestuurder bevestigen; bij bevestiging volbrengt de gecoöpteerde bestuurder het mandaat van zijn voorganger, tenzij de algemene vergadering er anders over beslist. Bij gebrek aan bevestiging eindigt het mandaat van de gecoöpteerde bestuurder na afloop van de algemene vergadering, zonder dat dit afbreuk doet aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat ogenblik.
§ 2. Voldoet de samenstelling van de raad van bestuur van een genoteerde vennootschap of	§ 2. Voldoet de samenstelling van de raad van bestuur van een genoteerde vennootschap of

een organisatie van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, ten gevolge van de opengevallen bestuursplaats niet langer aan de vereisten gesteld in artikel 7:86, eerste lid, dan draagt de raad van bestuur die van zijn coöptatiebevoegdheid gebruik maakt er zorg voor dat zijn samenstelling opnieuw aan deze vereisten voldoet, zonder dat dit afbreuk doet aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat ogenblik. Elke andere benoeming is nietig.	een organisatie van openbaar belang bedoeld in artikel 1:12, 2°, ten gevolge van de opengevallen bestuursplaats niet langer aan de vereisten gesteld in artikel 7:86, **§ 1**, dan draagt de raad van bestuur die van zijn coöptatiebevoegdheid gebruik maakt er **overeenkomstig artikel 7:86, § 2,** zorg voor dat zijn samenstelling opnieuw aan deze vereisten voldoet, zonder dat dit afbreuk doet aan de regelmatigheid van de samenstelling van de raad van bestuur tot op dat ogenblik. **(...)**
Artikel 7:86, derde lid, is van overeenkomstige toepassing vanaf het ogenblik dat de raad van bestuur van zijn coöptatiebevoegdheid gebruik maakt zonder zijn samenstelling in overeenstemming te brengen met artikel 7:86, eerste lid.	Artikel 7:86, **§ 3, eerste** lid, is van overeenkomstige toepassing vanaf het ogenblik dat de raad van bestuur van zijn coöptatiebevoegdheid gebruik maakt zonder zijn samenstelling in overeenstemming te brengen met artikel 7:86, **§ 1**.
Art. 7:106. De artikelen 7:86, 7:87 en 7:88 zijn van overeenkomstige toepassing op de raad van toezicht.	Art. 7:106. De artikelen 7:86, 7:87 en 7:88 zijn van overeenkomstige toepassing op de raad van toezicht.
	Artikel 7:86 is van overeenkomstige toepassing op de directieraad.
Art. 15:19. § 1. Overeenkomstig artikel 39, lid 1, van verordening (EG) nr. 2157/2001, oefent, in een Europese vennootschap met een duaal bestuur, de directieraad alle bevoegdheden uit die overeenkomstig artikel 7:109 in een duaal stelsel aan de raad van toezicht toekomen, met uitzondering van het toezicht op de directieraad.	Art. 15:19. § 1. Overeenkomstig artikel 39, lid 1, van verordening (EG) nr. 2157/2001, oefent, in een Europese vennootschap met een duaal bestuur, de directieraad alle bevoegdheden uit die overeenkomstig artikel 7:109 in een duaal stelsel aan de raad van toezicht toekomen, met uitzondering van het toezicht op de directieraad.
De raad van toezicht mag zich op geen enkele wijze met het bestuur van de vennootschap bemoeien.	De raad van toezicht mag zich op geen enkele wijze met het bestuur van de vennootschap bemoeien.
De statuten kunnen evenwel de handelingen bepalen waarvoor de directieraad de goedkeuring van de raad van toezicht moet krijgen.	De statuten kunnen evenwel de handelingen bepalen waarvoor de directieraad de goedkeuring van de raad van toezicht moet krijgen.
§ 2. De artikelen 7:86, 7:87, 7:88, 7:99 en 7:100 zijn van overeenkomstige toepassing op de raad van toezicht.	§ 2. De artikelen **(...)** 7:87, 7:88, 7:99 en 7:100 zijn van overeenkomstige toepassing op de raad van toezicht.

Wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen	Wet van 20 juli 2022 op het statuut van en het toezicht op beursvennootschappen
Art. 21. § 1. Wanneer zij dit nodig acht in het licht van de grootte of de interne organisatie van de vennootschap of de aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten, kan de Bank eisen dat:	Art. 21. § 1. Wanneer zij dit nodig acht in het licht van de grootte of de interne organisatie van de vennootschap of de aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten, kan de Bank eisen dat:
1° een beursvennootschap die als naamloze vennootschap is opgericht, binnen de raad van bestuur, een collegiaal orgaan opricht, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bevoegdheden van de directieraad als bedoeld in artikel 7:110 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen worden overgedragen, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in deze wet;	1° een beursvennootschap die als naamloze vennootschap is opgericht, binnen de raad van bestuur, een collegiaal orgaan opricht, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bevoegdheden van de directieraad als bedoeld in artikel 7:110 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen worden overgedragen, zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in deze wet;
2° een beursvennootschap die anders dan als naamloze vennootschap is opgericht, binnen het wettelijk bestuursorgaan, een collegiaal orgaan opricht, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bestuurs- en beheersbevoegdheden van het wettelijk bestuursorgaan worden overgedragen, met uitsluiting van de vaststelling van het algemeen beleid en van de handelingen die bij het Wetboek van vennootschappen en verenigingen of bij deze wet zijn voorbehouden aan het wettelijk bestuursorgaan.	2° een beursvennootschap die anders dan als naamloze vennootschap is opgericht, binnen het wettelijk bestuursorgaan, een collegiaal orgaan opricht, “directiecomité” genaamd, waaraan alle bestuurs- en beheersbevoegdheden van het wettelijk bestuursorgaan worden overgedragen, met uitsluiting van de vaststelling van het algemeen beleid en van de handelingen die bij het Wetboek van vennootschappen en verenigingen of bij deze wet zijn voorbehouden aan het wettelijk bestuursorgaan.
§ 2. Een beursvennootschap kan op vrijwillige basis een in paragraaf 1 bedoeld directiecomité oprichten.	§ 2. Een beursvennootschap kan op vrijwillige basis een in paragraaf 1 bedoeld directiecomité oprichten.
De beursvennootschap die een directiecomité wenst op te richten maakt haar voornemen voorafgaandelijk kenbaar aan de Bank. De Bank kan zich verzetten tegen de oprichting van een dergelijk comité binnen de 30 werkdagen.	De beursvennootschap die een directiecomité wenst op te richten maakt haar voornemen voorafgaandelijk kenbaar aan de Bank. De Bank kan zich verzetten tegen de oprichting van een dergelijk comité binnen de 30 werkdagen.
De beursvennootschappen nemen de oprichting van een directiecomité in toepassing van deze paragraaf op in hun statuten.	De beursvennootschappen nemen de oprichting van een directiecomité in toepassing van deze paragraaf op in hun statuten.
§ 3. De aldus in toepassing van paragrafen 1 en 2 aan het directiecomité overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door de raad van bestuur worden uitgeoefend.	§ 3. De aldus in toepassing van paragrafen 1 en 2 aan het directiecomité overgedragen bevoegdheden mogen niet gelijktijdig door de raad van bestuur worden uitgeoefend.

§ 4. Onverminderd artikel 22 is het in dit artikel bedoelde directiecomité uitsluitend samengesteld uit leden van het wettelijk bestuursorgaan.	§ 4. Onverminderd artikel 22 is het in dit artikel bedoelde directiecomité uitsluitend samengesteld uit leden van het wettelijk bestuursorgaan.
§ 5. Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke Europeesrechtelijke normen van het recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107.	§ 5. Onverminderd de bepalingen van deze wet of de rechtstreeks toepasselijke Europeesrechtelijke normen van het recht, dient het juridisch statuut van de leden van het directiecomité te voldoen aan de vereisten die voor de leden van de in artikel 7:107 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen bedoelde directieraad zijn vastgesteld, inzonderheid het tweede lid van dat artikel 7:107**, met uitzondering van artikel 7:106, tweede lid, van voornoemd wetboek**.

COORDINATION DES ARTICLES

Texte de base	**Texte adapté au projet de loi**
Loi du 29 octobre 1846 relative à l'organisation de la Cour des comptes	Loi du 29 octobre 1846 relative à l'organisation de la Cour des comptes
Article 1. La Cour des comptes est composée de deux chambres.	Article 1. La Cour des comptes est composée de deux chambres.
Chacune de ces deux chambres est composée d'un président, de quatre conseillers et d'un greffier.	Chacune de ces deux chambres est composée d'un président, de quatre conseillers et d'un greffier.
	Un tiers au moins des membres de chaque chambre sont de sexe différent de celui des autres membres.
	Si le nombre des membres de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition:
	1° la procédure de nomination est adaptée afin que les membres soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative de leurs qualifications, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection;
	2° le prochain membre nommé est de ce sexe, à moins que le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications équivalentes ou supérieures.
	Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis.
Ils sont nommés tous les six ans par la Chambre des représentants, qui a toujours le droit de les révoquer.	Ils sont nommés tous les six ans par la Chambre des représentants, qui a toujours le droit de les révoquer.
Les membres de la Cour des comptes sont mis	Les membres de la Cour des comptes sont mis

à la retraite avec jouissance d'une pension, lorsqu'ils ont accompli l'âge de soixante-dix ans ou lorsqu'une infirmité grave et permanente ne leur permet pas de remplir convenablement leurs fonctions.

Le président le plus ancien portera le titre de premier président et le greffier le plus ancien portera le titre de greffier en chef.

Les présidents et conseillers doivent avoir au moins l'âge de 30 ans.

Les greffiers doivent être âgés de 25 ans au moins, ils n'ont pas voix délibérative.

Pour être nommé membre de la Cour des comptes, le candidat doit être porteur d'un des titres d'enseignement supérieur pris en considération pour l'admission au niveau 1 dans les administrations de l'Etat.

à la retraite avec jouissance d'une pension, lorsqu'ils ont accompli l'âge de soixante-dix ans ou lorsqu'une infirmité grave et permanente ne leur permet pas de remplir convenablement leurs fonctions.

Le président le plus ancien portera le titre de premier président et le greffier le plus ancien portera le titre de greffier en chef.

Les présidents et conseillers doivent avoir au moins l'âge de 30 ans.

Les greffiers doivent être âgés de 25 ans au moins, ils n'ont pas voix délibérative.

Pour être nommé membre de la Cour des comptes, le candidat doit être porteur d'un des titres d'enseignement supérieur pris en considération pour l'admission au niveau 1 dans les administrations de l'Etat.

Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

Art. 20. § 1. Le comité de direction est composé de l'administrateur délégué et des administrateurs-directeurs. Le comité de direction est présidé par l'administrateur délégué.

Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

Art. 20. § 1. Le comité de direction est composé de l'administrateur délégué et des administrateurs-directeurs. Le comité de direction est présidé par l'administrateur délégué.

§ 1er/1. Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche.

Si le nombre des membres de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition:

1° la procédure de nomination est adaptée

afin que les membres soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative de leurs qualifications, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection;

2° le prochain membre nommé est de ce sexe, à moins que le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications équivalentes ou supérieures.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

§ 2. Le Roi nomme l'administrateur délégué par arrêté délibéré en Conseil des Ministres pour un terme renouvelable de six ans. L'administrateur délégué appartient à un rôle linguistique différent de celui du président du conseil d'administration. Il ne peut être révoqué que par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, sur avis conforme motivé de deux tiers des membres ordinaires du conseil d'administration.

§ 2. Le Roi nomme l'administrateur délégué par arrêté délibéré en Conseil des Ministres pour un terme renouvelable de six ans. L'administrateur délégué appartient à un rôle linguistique différent de celui du président du conseil d'administration. Il ne peut être révoqué que par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, sur avis conforme motivé de deux tiers des membres ordinaires du conseil d'administration.

§ 3. Les membres ordinaires du conseil d'administration nomment, sur la proposition de l'administrateur délégué, les autres membres du comité de direction pour un terme renouvelable de six ans, afin de compléter le conseil d'administration. Ces membres du comité de direction portent le titre d'administrateur-directeur. Leur nomination est soumise à l'approbation du ministre dont relève l'entreprise publique.

§ 3. Les membres ordinaires du conseil d'administration nomment, sur la proposition de l'administrateur délégué, les autres membres du comité de direction pour un terme renouvelable de six ans, afin de compléter le conseil d'administration. Ces membres du comité de direction portent le titre d'administrateur-directeur. Leur nomination est soumise à l'approbation du ministre dont relève l'entreprise publique.

Un membre ordinaire du conseil d'administration ne peut être membre du comité de direction en même temps.

Un membre ordinaire du conseil d'administration ne peut être membre du comité de direction en même temps.

Les administrateurs-directeurs ne peuvent être révoqués que par décision de deux tiers des membres ordinaires du conseil d'administration. La révocation est soumise à l'approbation du ministre dont relève l'entreprise publique.

§ 4. L'administrateur délégué et les administrateurs-directeurs remplissent au sein de l'entreprise ou pour la représentation de celle-ci, des fonctions de plein exercice.

Les administrateurs-directeurs ne peuvent être révoqués que par décision de deux tiers des membres ordinaires du conseil d'administration. La révocation est soumise à l'approbation du ministre dont relève l'entreprise publique.

§ 4. L'administrateur délégué et les administrateurs-directeurs remplissent au sein de l'entreprise ou pour la représentation de celle-ci, des fonctions de plein exercice.

Art. 27. § 1. Les entreprises publiques autonomes sont soumises à la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises. Elles établissent leur comptabilité par année civile. Elles établissent un système distinct de comptes pour les activités ayant trait à leurs tâches de service public, d'une part, et pour leurs autres activités, d'autre part.

L'annexe des comptes annuels contient un état récapitulatif des comptes relatifs aux tâches de service public et un commentaire à ce sujet. Le Roi peut arrêter des règles générales ou particulières relatives à la forme et au contenu de cet état récapitulatif et de ce commentaire.

§ 2. Chaque année, le conseil d'administration dresse un inventaire et établit les comptes annuels et un rapport de gestion. Le rapport de gestion contient les informations visées à l'article 77, quatrième alinéa, des lois coordonnées sur les sociétés commerciales.

Le rapport de gestion comprendra en outre des informations complètes sur la rémunération des membres des organes de gestion ainsi que sur les mandats et les rémunérations y afférent que ces membres et le personnel de l'entreprise exercent dans les sociétés, groupements et organismes dans lesquels l'entreprise détient des participations ou au fonctionnement

Art. 27. § 1. Les entreprises publiques autonomes sont soumises à la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises. Elles établissent leur comptabilité par année civile. Elles établissent un système distinct de comptes pour les activités ayant trait à leurs tâches de service public, d'une part, et pour leurs autres activités, d'autre part.

L'annexe des comptes annuels contient un état récapitulatif des comptes relatifs aux tâches de service public et un commentaire à ce sujet. Le Roi peut arrêter des règles générales ou particulières relatives à la forme et au contenu de cet état récapitulatif et de ce commentaire.

§ 2. Chaque année, le conseil d'administration dresse un inventaire et établit les comptes annuels et un rapport de gestion. Le rapport de gestion contient les informations visées à l'article 77, quatrième alinéa, des lois coordonnées sur les sociétés commerciales.

Le rapport de gestion comprendra en outre des informations complètes sur la rémunération des membres des organes de gestion ainsi que sur les mandats et les rémunérations y afférent que ces membres et le personnel de l'entreprise exercent dans les sociétés, groupements et organismes dans lesquels l'entreprise détient des participations ou au fonctionnement

desquels elle contribue, et où ces personnes ont été désignées sur sa proposition.

desquels elle contribue, et où ces personnes ont été désignées sur sa proposition.

Le rapport de gestion comprend en tout état de cause un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration et du comité de direction soient de sexe différent de celui des autres membres et, s'il y a lieu, les raisons pour lesquelles le quota précité n'a pas été atteint, les efforts prévus pour atteindre le quota précité.

Dans le délai visé à l'article 3:12 du Code des sociétés et des associations, les entreprises publiques autonomes transmettent à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes un document mentionnant les informations visées à l'alinéa 4.

Sous réserve des règles particulières arrêtées en vertu de l'article 10, § 2, deuxième alinéa, de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, inséré par la loi du 1er juillet 1983, les comptes annuels, le rapport de gestion et le rapport du collège des réviseurs sont publiés de la manière déterminée à l'article 80 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales. L'article 80*bis* des mêmes lois est applicable par analogie.

Sous réserve des règles particulières arrêtées en vertu de l'article 10, § 2, deuxième alinéa, de la loi du 17 juillet 1975 relative à la comptabilité et aux comptes annuels des entreprises, inséré par la loi du 1er juillet 1983, les comptes annuels, le rapport de gestion et le rapport du collège des réviseurs sont publiés de la manière déterminée à l'article 80 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales. L'article 80*bis* des mêmes lois est applicable par analogie.

Le rapport de gestion de la SNCB et d'Infrabel comprend en outre un relevé exhaustif de toutes les sociétés et de tous les groupements et organismes dans lesquels l'entreprise détient directement ou indirectement des participations, en mentionnant le pourcentage de détention.

Le rapport de gestion de la SNCB et d'Infrabel comprend en outre un relevé exhaustif de toutes les sociétés et de tous les groupements et organismes dans lesquels l'entreprise détient directement ou indirectement des participations, en mentionnant le pourcentage de détention.

§ 2/1. Les dispositions du paragraphe 2 s'appliquent également aux filiales respectivement d'Infrabel et de la SNCB et à leurs sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans lesquelles l'ensemble des autorités publiques détiennent, directement ou indirectement, un pourcentage de contrôle de

§ 2/1. Les dispositions du paragraphe 2 s'appliquent également aux filiales respectivement d'Infrabel et de la SNCB et à leurs sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans lesquelles l'ensemble des autorités publiques détiennent, directement ou indirectement, un pourcentage de contrôle de

plus de 50 %.

§ 3. Le conseil d'administration communique les comptes annuels accompagnés du rapport de gestion et du rapport du collège des commissaires au ministre dont relève l'entreprise publique et au Ministre du Budget, avant le 30 avril de l'année suivant l'exercice concerné.

Les comptes annuels des entreprises publiques qui n'ont pas la forme de société anonyme de droit public et l'affectation des résultats qui y est proposée, sont soumis à l'approbation du ministre dont relève l'entreprise publique.

Avant le 31 mai de l'année suivant l'exercice concerné, le ministre dont relève l'entreprise publique communique les documents visés au premier alinéa à la Cour des Comptes pour vérification.

La Cour des Comptes peut, à l'intervention de ses représentants au collège des commissaires, organiser un contrôle sur place des comptes et opérations ayant trait à l'exécution des tâches de service public. La Cour peut publier les comptes dans son Cahier d'observations.

Avant la même date, le ministre dont relève l'entreprise publique communique les documents visés au premier alinéa aux Chambres législatives.

§ 4. Par dérogation au § 3, alinéa 1er, pour ce qui concerne la SNCB, et Infrabel et leurs filiales respectives et leurs sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans lesquelles l'ensemble des autorités publiques détiennent, directement ou indirectement, un pourcentage de contrôle de plus de 50 %, le conseil d'administration communique les comptes annuels accompagnés du rapport de gestion et du rapport du collège des commissaires au ministre dont relève l'entreprise publique et au Ministre du Budget, quatorze jours avant la

plus de 50 %.

§ 3. Le conseil d'administration communique les comptes annuels accompagnés du rapport de gestion et du rapport du collège des commissaires au ministre dont relève l'entreprise publique et au Ministre du Budget, avant le 30 avril de l'année suivant l'exercice concerné.

Les comptes annuels des entreprises publiques qui n'ont pas la forme de société anonyme de droit public et l'affectation des résultats qui y est proposée, sont soumis à l'approbation du ministre dont relève l'entreprise publique.

Avant le 31 mai de l'année suivant l'exercice concerné, le ministre dont relève l'entreprise publique communique les documents visés au premier alinéa à la Cour des Comptes pour vérification.

La Cour des Comptes peut, à l'intervention de ses représentants au collège des commissaires, organiser un contrôle sur place des comptes et opérations ayant trait à l'exécution des tâches de service public. La Cour peut publier les comptes dans son Cahier d'observations.

Avant la même date, le ministre dont relève l'entreprise publique communique les documents visés au premier alinéa aux Chambres législatives.

§ 4. Par dérogation au § 3, alinéa 1er, pour ce qui concerne la SNCB, et Infrabel et leurs filiales respectives et leurs sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans lesquelles l'ensemble des autorités publiques détiennent, directement ou indirectement, un pourcentage de contrôle de plus de 50 %, le conseil d'administration communique les comptes annuels accompagnés du rapport de gestion et du rapport du collège des commissaires au ministre dont relève l'entreprise publique et au Ministre du Budget, quatorze jours avant la

tenue de l'assemblée générale.

§ 5. Par dérogation au § 3, alinéa 3, pour ce qui concerne Infrabel, et la SNCB et leurs filiales respectives et leurs sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans lesquelles l'ensemble des autorités publiques détiennent, directement ou indirectement, un pourcentage de contrôle de plus de 50 %, la date de communication à la Cour des comptes des documents visés au premier alinéa du § 3 est le 30 juin de l'année suivant l'exercice concerné.

§ 6. Par dérogation au § 3, alinéa 4, pour ce qui concerne la SNCB et Infrabel, la Cour des comptes peut, à l'intervention de ses représentants au collège des commissaires, organiser un contrôle sur place des comptes et opérations des:

1° entreprises publiques;

2° filiales et des sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans lesquelles l'ensemble des autorités publiques détiennent, directement ou indirectement, un pourcentage de contrôle de plus de 50 %.

Art. 54/6. Les dispositions suivantes ne sont pas applicables aux entreprises publiques autonomes visées à l'article 54/5:

1° l'article 10, § 1er, alinéa 2;

2° l'article 12, § 3, deuxième phrase;

3° l'article 17, modifié par les lois des 24 décembre 2002 et 6 avril 2010;

4° l'article 18, modifié par l'arrêté royal du 18 octobre 2004 et la loi du 28 juillet 2011, à l'exception de l'article 18, § 2*bis*, inséré par la loi du 28 juillet 2011;

5° les articles 19 et 20, à l'exception de l'article

tenue de l'assemblée générale.

§ 5. Par dérogation au § 3, alinéa 3, pour ce qui concerne Infrabel, et la SNCB et leurs filiales respectives et leurs sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans lesquelles l'ensemble des autorités publiques détiennent, directement ou indirectement, un pourcentage de contrôle de plus de 50 %, la date de communication à la Cour des comptes des documents visés au premier alinéa du § 3 est le 30 juin de l'année suivant l'exercice concerné.

§ 6. Par dérogation au § 3, alinéa 4, pour ce qui concerne la SNCB et Infrabel, la Cour des comptes peut, à l'intervention de ses représentants au collège des commissaires, organiser un contrôle sur place des comptes et opérations des:

1° entreprises publiques;

2° filiales et des sociétés avec lesquelles il existe un lien de participation, dans lesquelles l'ensemble des autorités publiques détiennent, directement ou indirectement, un pourcentage de contrôle de plus de 50 %.

Art. 54/6. Les dispositions suivantes ne sont pas applicables aux entreprises publiques autonomes visées à l'article 54/5:

1° l'article 10, § 1er, alinéa 2;

2° l'article 12, § 3, deuxième phrase;

3° l'article 17, modifié par les lois des 24 décembre 2002 et 6 avril 2010;

4° l'article 18, modifié par l'arrêté royal du 18 octobre 2004 et la loi du 28 juillet 2011, à l'exception de l'article 18, § 2*bis*, inséré par la loi du 28 juillet 2011;

5° les articles 19 et 20, à l'exception de l'article

20, § 2, deuxième phrase;

6° l'article 21, modifié par les lois des 6 avril 2010 et 14 novembre 2011 et l'arrêté royal du 11 décembre 2013;

7° l'article 23, modifié par la loi du 12 décembre 1994;

8° l'article 24;

9° l'article 27, § 3;

10° l'article 35, § 4, alinéa 2, deuxième, troisième et quatrième phrases;

11° l'article 39, § 1er, alinéa 3, et §§ 2 et 5;

12° l'article 40, §§ 2 et 3.

20, **§ 1/1 et** § 2, deuxième phrase;

6° l'article 21, modifié par les lois des 6 avril 2010 et 14 novembre 2011 et l'arrêté royal du 11 décembre 2013;

7° l'article 23, modifié par la loi du 12 décembre 1994;

8° l'article 24;

9° l'article 27, § 3;

10° l'article 35, § 4, alinéa 2, deuxième, troisième et quatrième phrases;

11° l'article 39, § 1er, alinéa 3, et §§ 2 et 5;

12° l'article 40, §§ 2 et 3.

Art. 162*quater*. Le comité de direction de la SNCB se compose de l'administrateur délégué et des membres du comité de direction. Le nombre de membres du comité de direction est déterminé par le conseil d'administration. Ce nombre ne peut dépasser la moitié du nombre de membres du conseil d'administration. Le comité de direction est présidé par l'administrateur délégué.

L'administrateur délégué est nommé par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pour un terme renouvelable de six ans. Il est révoqué par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

La société est valablement représentée dans ses actes, y compris la représentation en justice, par l'administrateur délégué et le directeur général, désigné à cette fin par le conseil d'administration, agissant conjointement.

Tous les actes de gestion ou qui engagent la société sont signés conjointement par l'administrateur délégué et le directeur général

Art. 162*quater*. Le comité de direction de la SNCB se compose de l'administrateur délégué et des membres du comité de direction. Le nombre de membres du comité de direction est déterminé par le conseil d'administration. Ce nombre ne peut dépasser la moitié du nombre de membres du conseil d'administration. Le comité de direction est présidé par l'administrateur délégué.

L'administrateur délégué est nommé par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pour un terme renouvelable de six ans. Il est révoqué par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

La société est valablement représentée dans ses actes, y compris la représentation en justice, par l'administrateur délégué et le directeur général, désigné à cette fin par le conseil d'administration, agissant conjointement.

Tous les actes de gestion ou qui engagent la société sont signés conjointement par l'administrateur délégué et le directeur général

désigné à cette fin par le conseil d'administration. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les actes dont le mode d'approbation déroge à cet article.

L'administrateur délégué appartient à un rôle linguistique différent de celui du directeur général.

Le conseil d'administration nomme les membres du comite de direction, sur proposition de l'administrateur délégué et après avoir pris l'avis du comité de nominations et de rémunération.

désigné à cette fin par le conseil d'administration. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, les actes dont le mode d'approbation déroge à cet article.

L'administrateur délégué appartient à un rôle linguistique différent de celui du directeur général.

Le conseil d'administration nomme les membres du comite de direction, sur proposition de l'administrateur délégué et après avoir pris l'avis du comité de nominations et de rémunération.

Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche.

Si le nombre des membres de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition:

1° la procédure de nomination est adaptée afin que les membres soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative de leurs qualifications, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection;

2° le prochain membre nommé est de ce sexe, à moins que le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications équivalentes ou supérieures.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

Ils sont révoqués par le conseil d'administration. Ils ne peuvent avoir la qualité d'administrateur de la SNCB.

Tous les membres du comité de direction remplissent au sein de la SNCB, ou pour la représentation de celle-ci, des fonctions de plein exercice.

Art. 208. § 1er. Le comité de direction est chargé de la gestion journalière et de la représentation en ce qui concerne cette gestion, de même que de l'exécution des décisions du conseil d'administration.

Les membres du comité de direction forment un collège. Ils peuvent se répartir les tâches. Sous réserve des compétences qui lui sont réservées par la présente loi en tant que collège, le comité de direction peut déléguer certaines de ses compétences à un ou plusieurs de ses membres ou à des membres du personnel. Il peut en autoriser la subdélégation. Il informe le conseil d'administration des délégations accordées en vertu du présent alinéa.

§ 2. Le comité de direction est présidé par l'administrateur délégué. Le conseil d'administration fixe le nombre des autres membres du comité de direction et nomme ceux-ci sur proposition de l'administrateur délégué et après avis du comité de nominations et de rémunération. Le nombre de membres du comité de direction ne peut dépasser la moitié du nombre de membres du conseil d'administration.

Les membres du comité de direction autres que l'administrateur délégué sont révoques par le conseil d'administration.

Ils sont révoqués par le conseil d'administration. Ils ne peuvent avoir la qualité d'administrateur de la SNCB.

Tous les membres du comité de direction remplissent au sein de la SNCB, ou pour la représentation de celle-ci, des fonctions de plein exercice.

Art. 208. § 1er. Le comité de direction est chargé de la gestion journalière et de la représentation en ce qui concerne cette gestion, de même que de l'exécution des décisions du conseil d'administration.

Les membres du comité de direction forment un collège. Ils peuvent se répartir les tâches. Sous réserve des compétences qui lui sont réservées par la présente loi en tant que collège, le comité de direction peut déléguer certaines de ses compétences à un ou plusieurs de ses membres ou à des membres du personnel. Il peut en autoriser la subdélégation. Il informe le conseil d'administration des délégations accordées en vertu du présent alinéa.

§ 2. Le comité de direction est présidé par l'administrateur délégué. Le conseil d'administration fixe le nombre des autres membres du comité de direction et nomme ceux-ci sur proposition de l'administrateur délégué et après avis du comité de nominations et de rémunération. Le nombre de membres du comité de direction ne peut dépasser la moitié du nombre de membres du conseil d'administration.

Les membres du comité de direction autres que l'administrateur délégué sont révoques par le conseil d'administration.

Un tiers au moins des membres du comité de direction sont de sexe différent de celui des

autres membres. Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi au nombre entier le plus proche.

Si le nombre des membres de sexe différent n'atteint pas le minimum fixé par la présente disposition:

1° la procédure de nomination est adaptée afin que les membres soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative de leurs qualifications, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection;

2° le prochain membre nommé est de ce sexe, à moins que le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications équivalentes ou supérieures.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces membres de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

Tous les membres du comité de direction remplissent au sein d'Infrabel des fonctions de plein exercice. A l'exception de l'administrateur délégué, ils ne peuvent avoir la qualité d'administrateur d'Infrabel.

Tous les membres du comité de direction remplissent au sein d'Infrabel des fonctions de plein exercice. A l'exception de l'administrateur délégué, ils ne peuvent avoir la qualité d'administrateur d'Infrabel.

§ 3. L'administrateur délégué est nommé par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pour un terme renouvelable de six ans. Il est révoqué par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

§ 3. L'administrateur délégué est nommé par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, pour un terme renouvelable de six ans. Il est révoqué par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

§ 4. Infrabel est valablement représentée à l'égard des tiers et en justice par l'administrateur délégué et le membre du comité de direction désigné à cet effet par le conseil d'administration, agissant

§ 4. Infrabel est valablement représentée à l'égard des tiers et en justice par l'administrateur délégué et le membre du comité de direction désigné à cet effet par le conseil d'administration, agissant

conjointement.

Tous les actes de gestion ou qui engagent la société sont signés conjointement par l'administrateur délégué et le membre du comité de direction désigné à cet effet par le conseil d'administration. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les actes dont le mode d'approbation déroge au présent paragraphe.

L'administrateur délégué appartient à un rôle linquistique différent de celui du membre du comité de direction désigné conformément au premier alinéa.

conjointement.

Tous les actes de gestion ou qui engagent la société sont signés conjointement par l'administrateur délégué et le membre du comité de direction désigné à cet effet par le conseil d'administration. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les actes dont le mode d'approbation déroge au présent paragraphe.

L'administrateur délégué appartient à un rôle linquistique différent de celui du membre du comité de direction désigné conformément au premier alinéa.

Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Art. 4. L'Institut est habilité à:

1° faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre;

2° adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations en application de l'article 3;

3° adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées au 1°;

4° organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des genres ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des genres;

5° aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide

Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Art. 4. L'Institut est habilité à:

1° faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre;

2° adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations en application de l'article 3;

3° adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées au 1°;

4° organiser le soutien aux associations actives en matière d'égalité des genres ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des genres;

5° aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide

permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

6° agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3. Lorsque la victime est une personne physique ou morale identifiée l'action au nom de cette victime n'est recevable qu'avec son consentement. Une action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement d'une victime identifiée;

7° produire et fournir toute information, documentation, et archives utiles dans le cadre de son objet;

8° recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes;

9° demander à l'autorité compétente lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, tel que visé dans les lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes, de s'informer et de tenir informé celui-ci des résultats de l'analyse des faits dont il est question.

L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées;

10° élaborer une structure de réseau avec les différents acteurs dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

6° agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3. Lorsque la victime est une personne physique ou morale identifiée l'action au nom de cette victime n'est recevable qu'avec son consentement. Une action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement d'une victime identifiée;

7° produire et fournir toute information, documentation, et archives utiles dans le cadre de son objet;

8° recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes;

9° demander à l'autorité compétente lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, tel que visé dans les lois et réglementations relatives à l'égalité des femmes et des hommes, de s'informer et de tenir informé celui-ci des résultats de l'analyse des faits dont il est question.

L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées;

10° élaborer une structure de réseau avec les différents acteurs dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes.

11° promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'équilibre entre les genres au sein de la Cour des comptes et au sein des organes d'administration des sociétés cotées visées à l'article 1:11 du Code des sociétés et associations, des entités d'intérêt public visées

à l'article 1:12, 2°, du même Code, sur base du document transmis conformément à l'article 7:86, § 4, du même Code, et des entreprises publiques autonomes visées à la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques;

12° transmettre à la Commission européenne un rapport bisannuel sur la mise en œuvre de la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et ce, pour la première fois le 29 décembre 2027.

Le/la ministre ayant la politique d'égalité des femmes et des hommes dans ses attributions ne peut donner que des injonctions positives à l'Institut dans le cadre des missions visées à l'alinéa précédent.

Le/la ministre ayant la politique d'égalité des femmes et des hommes dans ses attributions ne peut donner que des injonctions positives à l'Institut dans le cadre des missions visées à l'alinéa précédent.

Loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit

Art. 24.§ 1er. Les établissements de crédit constitués sous la forme de société anonyme mettent en place un organe collégial, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs du conseil de direction visés à l'article 7:110 du Code des sociétés et des associations sans préjudice des dispositions de la présente loi, et qui est exclusivement composé de membres du conseil d'administration. Les compétences ainsi transférées ne peuvent être exercées concurremment par le conseil d'administration.

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes de droit européen directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction répond aux exigences prévues pour les

Loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit

Art. 24.§ 1er. Les établissements de crédit constitués sous la forme de société anonyme mettent en place un organe collégial, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs du conseil de direction visés à l'article 7:110 du Code des sociétés et des associations sans préjudice des dispositions de la présente loi, et qui est exclusivement composé de membres du conseil d'administration. Les compétences ainsi transférées ne peuvent être exercées concurremment par le conseil d'administration.

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes de droit européen directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction répond aux exigences prévues pour les

membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations, en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107.

membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations, en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107**, à l'exception de l'article 7:106, alinéa 2, du code précité**.

§ 2. Le conseil d'administration compte une majorité d'administrateurs qui ne sont pas membres du comité de direction.

§ 2. Le conseil d'administration compte une majorité d'administrateurs qui ne sont pas membres du comité de direction.

§ 3. La fonction de président du conseil d'administration est exercée par une personne qui n'est pas membre du comité de direction.

§ 3. La fonction de président du conseil d'administration est exercée par une personne qui n'est pas membre du comité de direction.

§ 4. La gestion journalière visée à l'article 7:121 du Code des sociétés et des associations ne peut être confiée à un membre non exécutif du conseil d'administration.

§ 4. La gestion journalière visée à l'article 7:121 du Code des sociétés et des associations ne peut être confiée à un membre non exécutif du conseil d'administration.

Art. 25. § 1er. Les statuts des établissements de crédit constitués sous une autre forme que celle de société anonyme prévoient la constitution, au sein de l'organe légal d'administration, d'un organe collégial, exclusivement composé de membres de l'organe légal d'administration, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs de gestion et d'administration de l'organe légal d'administration à l'exclusion de la détermination de la politique générale, des actes réservés à l'organe légal d'administration par le Code des sociétés et des associations ou par la présente loi. Les compétences ainsi transférées ne peuvent être exercées concurremment par l'organe légal d'administration.

Art. 25. § 1er. Les statuts des établissements de crédit constitués sous une autre forme que celle de société anonyme prévoient la constitution, au sein de l'organe légal d'administration, d'un organe collégial, exclusivement composé de membres de l'organe légal d'administration, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs de gestion et d'administration de l'organe légal d'administration à l'exclusion de la détermination de la politique générale, des actes réservés à l'organe légal d'administration par le Code des sociétés et des associations ou par la présente loi. Les compétences ainsi transférées ne peuvent être exercées concurremment par l'organe légal d'administration.

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes de droit européen directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction répond aux exigences prévues pour les membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations,

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes de droit européen directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction répond aux exigences prévues pour les membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations,

en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107.

en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107**, à l'exception de l'article 7:106, alinéa 2, du code précité**.

§ 2. L'organe légal d'administration compte une majorité de membres qui ne sont pas membres du comité de direction visé au paragraphe 1er.

§ 2. L'organe légal d'administration compte une majorité de membres qui ne sont pas membres du comité de direction visé au paragraphe 1er.

§ 3. La fonction de président de l'organe légal d'administration est exercée par une personne qui n'est pas membre du comité de direction.

§ 3. La fonction de président de l'organe légal d'administration est exercée par une personne qui n'est pas membre du comité de direction.

§ 4. La gestion journalière, lorsqu'elle est prévue par le Code des sociétés et des associations pour la forme sociétaire concernée, ne peut être confiée à un membre non exécutif de l'organe légal d'administration.

§ 4. La gestion journalière, lorsqu'elle est prévue par le Code des sociétés et des associations pour la forme sociétaire concernée, ne peut être confiée à un membre non exécutif de l'organe légal d'administration.

Loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance

Art. 45. § 1er. Les entreprises d'assurance ou de réassurance constituées sous la forme de société anonyme mettent en place un organe collégial, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs du conseil de direction visés à l'article 7:110 du Code des sociétés et des associations sans préjudice des dispositions de la présente loi, et qui est composé d'au moins trois membres dont deux sont également membres du conseil d'administration. Les compétences ainsi transférées ne peuvent être exercées concurremment par le conseil d'administration.

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes de droit européen directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction répond aux exigences prévues pour les membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations,

Loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance ou de réassurance

Art. 45. § 1er. Les entreprises d'assurance ou de réassurance constituées sous la forme de société anonyme mettent en place un organe collégial, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs du conseil de direction visés à l'article 7:110 du Code des sociétés et des associations sans préjudice des dispositions de la présente loi, et qui est composé d'au moins trois membres dont deux sont également membres du conseil d'administration. Les compétences ainsi transférées ne peuvent être exercées concurremment par le conseil d'administration.

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes de droit européen directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction répond aux exigences prévues pour les membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations,

en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107.

en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107**, à l'exception de l'article 7:106, alinéa 2, du code précité**.

§ 2. Le conseil d'administration compte une majorité d'administrateurs qui ne sont pas membres du comité de direction.

§ 2. Le conseil d'administration compte une majorité d'administrateurs qui ne sont pas membres du comité de direction.

§ 3. La fonction de président du conseil d'administration ne peut être exercée par un membre du comité de direction.

§ 3. La fonction de président du conseil d'administration ne peut être exercée par un membre du comité de direction.

§ 4. La gestion journalière visée à l'article 7:121, alinéa 2 du Code des sociétés et des associations ne peut pas être confiée à un membre non exécutif du conseil d'administration.

§ 4. La gestion journalière visée à l'article 7:121, alinéa 2 du Code des sociétés et des associations ne peut pas être confiée à un membre non exécutif du conseil d'administration.

Art. 46. § 1er. Les statuts des entreprises d'assurance ou de réassurance constituées sous une autre forme que celle de société anonyme prévoient la constitution, au sein de l'organe légal d'administration, d'un organe collégial composé d'au moins trois membres dont deux sont également membres de l'organe légal d'administration, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs de gestion et d'administration de l'organe légal d'administration à l'exclusion de la détermination de la politique générale, des actes réservés à l'organe légal d'administration par le Code des sociétés et des associations ou par la présente loi. Les compétences ainsi transférées ne peuvent être exercées concurremment par l'organe légal d'administration.

Art. 46. § 1er. Les statuts des entreprises d'assurance ou de réassurance constituées sous une autre forme que celle de société anonyme prévoient la constitution, au sein de l'organe légal d'administration, d'un organe collégial composé d'au moins trois membres dont deux sont également membres de l'organe légal d'administration, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs de gestion et d'administration de l'organe légal d'administration à l'exclusion de la détermination de la politique générale, des actes réservés à l'organe légal d'administration par le Code des sociétés et des associations ou par la présente loi. Les compétences ainsi transférées ne peuvent être exercées concurremment par l'organe légal d'administration.

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes de droit européen directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction répond aux exigences prévues pour les membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations, en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107.

Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes de droit européen directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction répond aux exigences prévues pour les membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations, en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107**, à l'exception de l'article 7:106, alinéa 2, du code**

	précité.
§ 2. L'organe légal d'administration compte une majorité de membres qui ne sont pas membres du comité de direction visé au paragraphe 1er.	§ 2. L'organe légal d'administration compte une majorité de membres qui ne sont pas membres du comité de direction visé au paragraphe 1er.
§ 3. La fonction de président de l'organe légal d'administration ne peut être exercée par un membre du comité de direction.	§ 3. La fonction de président de l'organe légal d'administration ne peut être exercée par un membre du comité de direction.
§ 4. La gestion journalière ne peut être confiée à un membre non exécutif de l'organe légal d'administration.	§ 4. La gestion journalière ne peut être confiée à un membre non exécutif de l'organe légal d'administration.
Code des sociétés et des associations	Code des sociétés et des associations
Art. 3:6. § 1er. Le rapport de gestion visé à l'article 3:5 comporte:	Art. 3:6. § 1er. Le rapport de gestion visé à l'article 3:5 comporte:
1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution et les résultats des affaires et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée;	1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution et les résultats des affaires et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée;
2° des données sur les événements importants survenus après la clôture de l'exercice;	2° des données sur les événements importants survenus après la clôture de l'exercice;
3° des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société, pour autant que ces indications ne soient pas de nature à porter gravement préjudice à la société;	3° des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société, pour autant que ces indications ne soient pas de nature à porter gravement préjudice à la société;
4° des indications relatives aux activités en matière de recherche et de développement;	4° des indications relatives aux activités en matière de recherche et de développement;
5° des indications relatives à l'existence de succursales de la société;	5° des indications relatives à l'existence de succursales de la société;
6° au cas où le bilan fait apparaître une perte reportée ou le compte de résultats fait apparaître pendant deux exercices successifs une perte de l'exercice, une justification de l'application des règles comptables de	6° au cas où le bilan fait apparaître une perte reportée ou le compte de résultats fait apparaître pendant deux exercices successifs une perte de l'exercice, une justification de l'application des règles comptables de

continuité;

7° toutes les informations qui doivent y être insérées en vertu du présent code, spécialement les articles 5:77, § 1er, alinéa 2, 5:151, 6:65, § 1er, alinéa 2, 7:96, § 1er, alinéa 2, 7:97, § 4/1, alinéa 4, et § 6, 7:102, alinéa 2, 7:108, alinéa 2, 7:115, § 1er, alinéa 2, 7:116, § 1er, § 4, dernier alinéa, et § 6, 7:203, 7:220, §§ 1er et 2, 15:29 et 16:29;

8° en ce qui concerne l'utilisation des instruments financiers par la société et lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de ses pertes ou profits:

- les objectifs et la politique de la société en matière de gestion des risques financiers, y compris sa politique concernant la couverture de chaque catégorie principale des transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, et

- l'exposition de la société au risque de prix, au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de trésorerie;

9° le cas échéant, la justification de l'indépendance et de la compétence en matière de comptabilité et d'audit d'au moins un membre du comité d'audit.

L'exposé visé à l'alinéa 1er, 1°, consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution et des résultats des affaires et de la situation de la société, en rapport avec le volume et la complexité de ces affaires. Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que, le cas échéant, non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel. En donnant

continuité;

7° toutes les informations qui doivent y être insérées en vertu du présent code, spécialement les articles 5:77, § 1er, alinéa 2, 5:151, 6:65, § 1er, alinéa 2, 7:96, § 1er, alinéa 2, 7:97, § 4/1, alinéa 4, et § 6, 7:102, alinéa 2, 7:108, alinéa 2, 7:115, § 1er, alinéa 2, 7:116, § 1er, § 4, dernier alinéa, et § 6, 7:203, 7:220, §§ 1er et 2, 15:29 et 16:29;

8° en ce qui concerne l'utilisation des instruments financiers par la société et lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de ses pertes ou profits:

- les objectifs et la politique de la société en matière de gestion des risques financiers, y compris sa politique concernant la couverture de chaque catégorie principale des transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, et

- l'exposition de la société au risque de prix, au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de trésorerie;

9° le cas échéant, la justification de l'indépendance et de la compétence en matière de comptabilité et d'audit d'au moins un membre du comité d'audit.

L'exposé visé à l'alinéa 1er, 1°, consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution et des résultats des affaires et de la situation de la société, en rapport avec le volume et la complexité de ces affaires. Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que, le cas échéant, non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel. En donnant

son analyse, le rapport de gestion contient, le cas échéant, des renvois aux montants indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

§ 2. Pour les sociétés cotées, le rapport de gestion comprend également une déclaration de gouvernement d'entreprise, qui en constitue une section spécifique et contient au moins les informations suivantes:

1° la désignation du code de gouvernement d'entreprise que la société applique, ainsi qu'une indication de l'endroit où ledit code peut être consulté publiquement ainsi que, le cas échéant, les informations pertinentes relatives aux pratiques de gouvernement d'entreprise appliquées à côté du code retenu et des exigences légales, avec indication de l'endroit où cette information est disponible;

2° pour autant qu'une société n'applique pas intégralement le code de gouvernement d'entreprise visé au 1°, une indication des parties du code de gouvernement d'entreprise auxquelles elle déroge et les raisons fondées de cette dérogation;

3° une description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de la société dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière;

4° les informations visées à l'article 14, alinéa 4, de la loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes dans des émetteurs dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé et portant des dispositions diverses;

5° la composition et le mode de fonctionnement des organes d'administration et de leurs comités;

6° une description:

son analyse, le rapport de gestion contient, le cas échéant, des renvois aux montants indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

§ 2. Pour les sociétés cotées, le rapport de gestion comprend également une déclaration de gouvernement d'entreprise, qui en constitue une section spécifique et contient au moins les informations suivantes:

1° la désignation du code de gouvernement d'entreprise que la société applique, ainsi qu'une indication de l'endroit où ledit code peut être consulté publiquement ainsi que, le cas échéant, les informations pertinentes relatives aux pratiques de gouvernement d'entreprise appliquées à côté du code retenu et des exigences légales, avec indication de l'endroit où cette information est disponible;

2° pour autant qu'une société n'applique pas intégralement le code de gouvernement d'entreprise visé au 1°, une indication des parties du code de gouvernement d'entreprise auxquelles elle déroge et les raisons fondées de cette dérogation;

3° une description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques de la société dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière;

4° les informations visées à l'article 14, alinéa 4, de la loi du 2 mai 2007 relative à la publicité des participations importantes dans des émetteurs dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé et portant des dispositions diverses;

5° la composition et le mode de fonctionnement des organes d'administration et de leurs comités;

6° une description:

a) de la politique de diversité appliquée par la société aux membres du conseil d'administration, ou, le cas échéant, le conseil de surveillance et le conseil de direction, à des autres dirigeants et à des délégués à la gestion journalière de la société;

b) des objectifs de cette politique de diversité;

c) des modalités de mise en œuvre de cette politique;

d) des résultats de cette politique au cours de l'exercice.

A défaut d'une politique de diversité, la société explique les raisons le justifiant dans la déclaration.

La description comprend en tout état de cause un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration, ou, le cas échéant, du conseil de surveillance, soient de sexe différent de celui des autres membres;

7° les informations qui doivent y être insérées en vertu de l'article 34 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé;

8° les informations qui doivent y être insérées en vertu de l'article 74, § 7, de la loi du 1er avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition.

Les dispositions reprises aux points 3°, 4° et 6°, s'appliquent également aux entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°.

a) de la politique de diversité appliquée par la société aux membres du conseil d'administration, ou, le cas échéant, le conseil de surveillance et le conseil de direction, à des autres dirigeants et à des délégués à la gestion journalière de la société;

b) des objectifs de cette politique de diversité;

c) des modalités de mise en œuvre de cette politique;

d) des résultats de cette politique au cours de l'exercice.

A défaut d'une politique de diversité, la société explique les raisons le justifiant dans la déclaration.

La description comprend en tout état de cause un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration, ou, le cas échéant, du conseil de surveillance **et du conseil de direction**, soient de sexe différent de celui des autres membres **et, s'il y a lieu, les raisons pour lesquelles le quota précité n'a pas été atteint, les efforts prévus pour atteindre le quota précité et l'indication de la suspension ou non de l'octroi de tout avantage, financier ou autre, revenant aux administrateurs sur la base de leur mandat**;

7° les informations qui doivent y être insérées en vertu de l'article 34 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé;

8° les informations qui doivent y être insérées en vertu de l'article 74, § 7, de la loi du 1er avril 2007 relative aux offres publiques d'acquisition.

Les dispositions reprises aux points 3°, 4° et 6°, s'appliquent également aux entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°.

La disposition reprise au point 6°, alinéas 1er et 2, ne s'applique pas pour les sociétés qui ne dépassent pas plus d'un des critères visés à l'article 1:26, § 1er, à condition que ces critères soient calculés sur base simple, à moins que cette société ne soit une société mère.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, désigner un code de gouvernement d'entreprise qui s'appliquera obligatoirement, de la manière prévue à l'alinéa 1er, 1°.

§ 3. Pour les sociétés cotées, la déclaration de gouvernement d'entreprise visée au paragraphe 2 comprend également le rapport de rémunération, qui en constitue une section spécifique.

Le rapport de rémunération est rédigé de manière claire et compréhensible. Il fournit une vue d'ensemble complète de la rémunération, y compris tous les avantages, quelle que soit leur forme, octroyés ou dus au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion à chacun des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société, en ce compris les dirigeants nouvellement recrutés et les anciens dirigeants, conformément à la politique de rémunération visée à l'article 7:89/1.

Le rapport de rémunération contient les informations suivantes en ce qui concerne chacun des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière:

1° a) la rémunération totale ventilée par composante, versée par la société ou par une entreprise appartenant au même groupe. Cette information sera ventilée comme suit:

La disposition reprise au point 6°, alinéas 1er et 2, ne s'applique pas pour les sociétés qui ne dépassent pas plus d'un des critères visés à l'article 1:26, § 1er, à condition que ces critères soient calculés sur base simple, à moins que cette société ne soit une société mère.

Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, désigner un code de gouvernement d'entreprise qui s'appliquera obligatoirement, de la manière prévue à l'alinéa 1er, 1°.

§ 3. Pour les sociétés cotées, la déclaration de gouvernement d'entreprise visée au paragraphe 2 comprend également le rapport de rémunération, qui en constitue une section spécifique.

Le rapport de rémunération est rédigé de manière claire et compréhensible. Il fournit une vue d'ensemble complète de la rémunération, y compris tous les avantages, quelle que soit leur forme, octroyés ou dus au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion à chacun des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société, en ce compris les dirigeants nouvellement recrutés et les anciens dirigeants, conformément à la politique de rémunération visée à l'article 7:89/1.

Le rapport de rémunération contient les informations suivantes en ce qui concerne chacun des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière:

1° a) la rémunération totale ventilée par composante, versée par la société ou par une entreprise appartenant au même groupe. Cette information sera ventilée comme suit:

- la rémunération de base;

- la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;

- pension: les montants versés pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion ou les coûts relatifs aux services fournis au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, en fonction du type de plan de pension, avec une explication des plans de pension applicables;

- les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature, avec une explication des caractéristiques des principales composantes;

b) la proportion relative correspondante de la rémunération fixe et variable; et

c) une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la société;

d) des informations sur la manière dont les critères de performance ont été appliqués;

2° le nombre d'actions, d'options sur actions ou de tous autres droits d'acquérir des actions proposés, accordés, exercés ou venus à échéance au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, ainsi que leurs caractéristiques clés et leurs principales conditions d'exercice, y compris le prix et la date d'exercice et toute modification de ces conditions;

3° en cas de départ, la justification et la décision du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, sur proposition du comité de

- la rémunération de base;

- la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;

- pension: les montants versés pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion ou les coûts relatifs aux services fournis au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, en fonction du type de plan de pension, avec une explication des plans de pension applicables;

- les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature, avec une explication des caractéristiques des principales composantes;

b) la proportion relative correspondante de la rémunération fixe et variable; et

c) une explication de la manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la société;

d) des informations sur la manière dont les critères de performance ont été appliqués;

2° le nombre d'actions, d'options sur actions ou de tous autres droits d'acquérir des actions proposés, accordés, exercés ou venus à échéance au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, ainsi que leurs caractéristiques clés et leurs principales conditions d'exercice, y compris le prix et la date d'exercice et toute modification de ces conditions;

3° en cas de départ, la justification et la décision du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, sur proposition du

rémunération, relatives à la question de savoir si la personne concernée entre en ligne de compte pour l'indemnité de départ, et la base de calcul de cette indemnité;

4° le cas échéant, des informations sur l'utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable;

5° des informations sur tout écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération et sur toute dérogation appliquée conformément à l'article 7:89/1, § 5, y compris l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments spécifiques auxquels il est dérogé.

En ce qui concerne les administrateurs, les membres du conseil de direction et du conseil de surveillance et les délégués à la gestion journalière, ces informations sont fournies sur une base individuelle. En ce qui concerne les autres dirigeants, les informations visées à l'alinéa 3, 1°, 4° et 5°, sont fournies de façon globale et les informations visées à l'alinéa 3, 2° et 3°, sont fournies sur une base individuelle.

Le rapport de rémunération décrit également l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société et de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les les administrateurs, les membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison.

Le rapport de rémunération fournit également le ratio entre la rémunération la plus haute parmi les membres du management visés à l'alinéa 3 et la rémunération la plus basse, exprimée sur une base équivalent temps plein,

comité de rémunération, relatives à la question de savoir si la personne concernée entre en ligne de compte pour l'indemnité de départ, et la base de calcul de cette indemnité;

4° le cas échéant, des informations sur l'utilisation de la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable;

5° des informations sur tout écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de la politique de rémunération et sur toute dérogation appliquée conformément à l'article 7:89/1, § 5, y compris l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments spécifiques auxquels il est dérogé.

En ce qui concerne les administrateurs, les membres du conseil de direction et du conseil de surveillance et les délégués à la gestion journalière, ces informations sont fournies sur une base individuelle. En ce qui concerne les autres dirigeants, les informations visées à l'alinéa 3, 1°, 4° et 5°, sont fournies de façon globale et les informations visées à l'alinéa 3, 2° et 3°, sont fournies sur une base individuelle.

Le rapport de rémunération décrit également l'évolution annuelle de la rémunération, des performances de la société et de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés de la société autres que les les administrateurs, les membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison.

Le rapport de rémunération fournit également le ratio entre la rémunération la plus haute parmi les membres du management visés à l'alinéa 3 et la rémunération la plus basse, exprimée sur une base équivalent temps plein,

parmi les salariés visés à l'alinéa 4.

Le présent paragraphe s'applique sans préjudice des articles 7:91 et 7:92 et des dispositions légales prévues par des lois particulières.

Pour l'application du présent code, l'on entend par "autres dirigeants" les membres de tout comité où se discute la direction générale de la société, organisé en dehors du régime de l'article 7:104.

§ 3/1. Les sociétés cotées n'incluent pas, dans le rapport sur la rémunération, des catégories particulières de données à caractère personnel de personnes physiques à titre individuel au sens de l'article 9, paragraphe 1er, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, ou des données à caractère personnel qui se rapportent à la situation familiale de personnes physiques à titre individuel.

Les sociétés traitent les données à caractère personnel de personnes physiques contenues dans le rapport sur la rémunération en vertu du présent article aux fins du renforcement de la transparence de la société en ce qui concerne la rémunération des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière, en vue de renforcer la responsabilité de ceux-ci et le droit de regard des actionnaires sur leur rémunération.

Sans préjudice de toute période plus longue fixée par des dispositions légales spécifiques, les sociétés ne mettent plus à la disposition du public les données à caractère personnel des personnes physiques contenues dans le rapport

parmi les salariés visés à l'alinéa 4.

Le présent paragraphe s'applique sans préjudice des articles 7:91 et 7:92 et des dispositions légales prévues par des lois particulières.

Pour l'application du présent code, l'on entend par "autres dirigeants" les membres de tout comité où se discute la direction générale de la société, organisé en dehors du régime de l'article 7:104.

§ 3/1. Les sociétés cotées n'incluent pas, dans le rapport sur la rémunération, des catégories particulières de données à caractère personnel de personnes physiques à titre individuel au sens de l'article 9, paragraphe 1er, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE, ou des données à caractère personnel qui se rapportent à la situation familiale de personnes physiques à titre individuel.

Les sociétés traitent les données à caractère personnel de personnes physiques contenues dans le rapport sur la rémunération en vertu du présent article aux fins du renforcement de la transparence de la société en ce qui concerne la rémunération des administrateurs, des membres du conseil de direction et du conseil de surveillance, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière, en vue de renforcer la responsabilité de ceux-ci et le droit de regard des actionnaires sur leur rémunération.

Sans préjudice de toute période plus longue fixée par des dispositions légales spécifiques, les sociétés ne mettent plus à la disposition du public les données à caractère personnel des personnes physiques contenues dans le rapport

sur la rémunération conformément au présent article, après dix ans à compter de la publication du rapport sur la rémunération.

§ 4. Le présent paragraphe s'applique aux sociétés qui répondent à toutes les conditions suivantes:

1° la société est une entité d'intérêt public, visée à l'article 1:12;

2° la société dépasse, à la date de bilan du dernier exercice clôturé, le critère du nombre moyen de 500 salariés sur l'exercice;

3° la société dépasse, à la date de bilan du dernier exercice clôturé, au moins l'un des deux critères suivants, à condition que ces critères soient calculés sur base individuelle, sauf s'il s'agit d'une société mère:

- total du bilan, visé à l'article 1:26, § 1er;

- chiffre d'affaires annuel, visé à l'article 1:26, § 1er.

Pour le calcul du nombre annuel des salariés, l'article 1:24, § 5, est d'application.

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de la société et des incidences de son activité, relatives au moins aux questions sociales et environnementales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption, le rapport de gestion comprend une déclaration qui comporte les informations suivantes:

a) une brève description des activités de la société;

b) une description des politiques appliquées par la société en ce qui concerne ces questions, y compris les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre;

sur la rémunération conformément au présent article, après dix ans à compter de la publication du rapport sur la rémunération.

§ 4. Le présent paragraphe s'applique aux sociétés qui répondent à toutes les conditions suivantes:

1° la société est une entité d'intérêt public, visée à l'article 1:12;

2° la société dépasse, à la date de bilan du dernier exercice clôturé, le critère du nombre moyen de 500 salariés sur l'exercice;

3° la société dépasse, à la date de bilan du dernier exercice clôturé, au moins l'un des deux critères suivants, à condition que ces critères soient calculés sur base individuelle, sauf s'il s'agit d'une société mère:

- total du bilan, visé à l'article 1:26, § 1er;

- chiffre d'affaires annuel, visé à l'article 1:26, § 1er.

Pour le calcul du nombre annuel des salariés, l'article 1:24, § 5, est d'application.

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de la société et des incidences de son activité, relatives au moins aux questions sociales et environnementales et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption, le rapport de gestion comprend une déclaration qui comporte les informations suivantes:

a) une brève description des activités de la société;

b) une description des politiques appliquées par la société en ce qui concerne ces questions, y compris les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre;

c) les résultats de ces politiques;

d) les principaux risques liés à ces questions en rapport avec les activités de la société, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les relations d'affaires, les produits ou les services de la société, qui sont susceptibles d'entraîner des incidences négatives dans ces domaines, et la manière dont la société gère ces risques;

e) les indicateurs clés de performance de nature non financière concernant les activités en question.

Pour l'établissement de la déclaration non financière, la société s'appuie sur des référentiels européens et internationaux reconnus. Elle indique dans la déclaration sur quel(s) référentiel(s) elle s'est appuyée.

Le Roi peut établir une liste des référentiels européens et internationaux et des procédures de diligence raisonnable sur lesquelles les sociétés peuvent s'appuyer.

La déclaration non financière contient, le cas échéant, également les renvois pertinents aux montants financiers indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

Lorsque la société n'applique pas de politique en ce qui concerne l'une ou plusieurs de ces questions, la déclaration non financière comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant cette non-application.

Dans des cas exceptionnels, l'organe d'administration de la société mère peut décider d'omettre dans la déclaration des informations portant sur des évolutions imminentes ou des affaires en cours de négociation, lorsque, de l'avis dûment motivé de l'organe d'administration et au titre de la responsabilité collective de ses membres quant

c) les résultats de ces politiques;

d) les principaux risques liés à ces questions en rapport avec les activités de la société, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les relations d'affaires, les produits ou les services de la société, qui sont susceptibles d'entraîner des incidences négatives dans ces domaines, et la manière dont la société gère ces risques;

e) les indicateurs clés de performance de nature non financière concernant les activités en question.

Pour l'établissement de la déclaration non financière, la société s'appuie sur des référentiels européens et internationaux reconnus. Elle indique dans la déclaration sur quel(s) référentiel(s) elle s'est appuyée.

Le Roi peut établir une liste des référentiels européens et internationaux et des procédures de diligence raisonnable sur lesquelles les sociétés peuvent s'appuyer.

La déclaration non financière contient, le cas échéant, également les renvois pertinents aux montants financiers indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

Lorsque la société n'applique pas de politique en ce qui concerne l'une ou plusieurs de ces questions, la déclaration non financière comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant cette non-application.

Dans des cas exceptionnels, l'organe d'administration de la société mère peut décider d'omettre dans la déclaration des informations portant sur des évolutions imminentes ou des affaires en cours de négociation, lorsque, de l'avis dûment motivé de l'organe d'administration et au titre de la responsabilité collective de ses membres quant

à cet avis, la publication de ces informations pourraient nuire gravement à la position commerciale de la société, à condition que l'omission de ces informations ne fasse pas obstacle à une compréhension juste et équilibrée de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de la société et des incidences de son activité.

La société qui a établi et publié une déclaration non financière, est réputée avoir satisfait à l'obligation prévue dans le paragraphe 1er, alinéa 2.

Une filiale est exemptée des obligations prévues au présent paragraphe, lorsque l'information concernée est comprise dans le rapport de gestion sur les comptes consolidés, établi par la société mère en Belgique conformément à l'article 3:30, § 2.

La société qui a établi la déclaration non financière sur le même exercice dans un rapport distinct est exemptée de l'obligation d'établir une déclaration non financière dans le rapport de gestion. Dans ce cas, le rapport de gestion contient une mention selon laquelle la déclaration non financière est établie dans un rapport distinct. Ce rapport distinct est joint au rapport de gestion.

Art. 5:2. Si une société à responsabilité limitée est cotée au sens de l'article 1:11, les règles suivantes sont d'application:

1° s'il y a plusieurs administrateurs, ils forment un collège;

2° les articles 7:53, 7:61, § 1er, alinéas 3 et 5, deuxième phrase, 7:82, § 1er, 7:83, 7:84, 7:86, 7:87, 7:89/1, 7:90, 7:91, 7:97, 7:99, 7:100, 7:101, § 1er, alinéa 2, 7:128, 7:129, §§ 2 et 3, 7:130, 7:131, 7:132, alinéas 2 et 3, 7:134, § 2, 7:139, alinéa 4, 7:143, 7:144, 7:145, 7:146, § 3,

à cet avis, la publication de ces informations pourraient nuire gravement à la position commerciale de la société, à condition que l'omission de ces informations ne fasse pas obstacle à une compréhension juste et équilibrée de l'évolution des affaires, des performances, de la situation de la société et des incidences de son activité.

La société qui a établi et publié une déclaration non financière, est réputée avoir satisfait à l'obligation prévue dans le paragraphe 1er, alinéa 2.

Une filiale est exemptée des obligations prévues au présent paragraphe, lorsque l'information concernée est comprise dans le rapport de gestion sur les comptes consolidés, établi par la société mère en Belgique conformément à l'article 3:30, § 2.

La société qui a établi la déclaration non financière sur le même exercice dans un rapport distinct est exemptée de l'obligation d'établir une déclaration non financière dans le rapport de gestion. Dans ce cas, le rapport de gestion contient une mention selon laquelle la déclaration non financière est établie dans un rapport distinct. Ce rapport distinct est joint au rapport de gestion.

Art. 5:2. Si une société à responsabilité limitée est cotée au sens de l'article 1:11, les règles suivantes sont d'application:

1° s'il y a plusieurs administrateurs, ils forment un collège;

2° les articles 7:53, 7:61, § 1er, alinéas 3 et 5, deuxième phrase, 7:82, § 1er, 7:83, 7:84, 7:86, **7:88, § 2,** 7:87, 7:89/1, 7:90, 7:91, 7:97, 7:99, 7:100, 7:101, § 1er, alinéa 2, 7:128, 7:129, §§ 2 et 3, 7:130, 7:131, 7:132, alinéas 2 et 3, 7:134, § 2, 7:139, alinéa 4, 7:143, 7:144, 7:145, 7:146,

alinéa 3, et §§ 4 et 5, 7:146/1, 7:146/2, 7:148, 7:150, 7:151, 7:175, 7:189, 7:215, § 1er, 4°, et § 2, et 7:218, 2°, s'appliquent par analogie;

§ 3, alinéa 3, et §§ 4 et 5, 7:146/1, 7:146/2, 7:148, 7:150, 7:151, 7:175, 7:189, 7:215, § 1er, 4°, et § 2, et 7:218, 2°, s'appliquent par analogie;

3° par dérogation à l'article 5:42, alinéa 1er, chaque action ne peut avoir qu'une voix, sans préjudice de l'application de l'article 7:53.

3° par dérogation à l'article 5:42, alinéa 1er, chaque action ne peut avoir qu'une voix, sans préjudice de l'application de l'article 7:53.

Lorsque dans une des dispositions visées à l'alinéa 1er, 2°, il est fait référence à une fraction ou un pourcentage du capital, cette disposition doit être lue comme une fraction ou un pourcentage du nombre d'actions émises.

Lorsque dans une des dispositions visées à l'alinéa 1er, 2°, il est fait référence à une fraction ou un pourcentage du capital, cette disposition doit être lue comme une fraction ou un pourcentage du nombre d'actions émises.

Art. 7:86. Dans les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, au moins un tiers des membres du conseil d'administration sont de sexe différent de celui des autres membres; le nombre minimum exigé étant arrondi au nombre entier le plus proche. Si l'administrateur est une personne morale, son sexe est déterminé par celui de son représentant permanent.

Art. 7:86. **§ 1er.** Dans les sociétés cotées et les entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, au moins un tiers des membres du conseil d'administration sont de sexe différent de celui des autres membres; le nombre minimum exigé étant arrondi au nombre entier le plus proche. Si l'administrateur est une personne morale, son sexe est déterminé par celui de son représentant permanent.

Si pour quelque raison que ce soit, la composition du conseil d'administration ne répond pas ou plus aux conditions fixées à l'alinéa 1er, la première assemblée générale qui suit constitue un conseil d'administration qui répond à ces exigences, sans qu'il soit porté préjudice à la régularité de la composition du conseil d'administration jusqu'à cette date. Toute autre nomination est nulle.

§ 2. Si pour quelque raison que ce soit, la composition du conseil d'administration ne répond pas ou plus aux **exigences** fixées au **paragraphe** 1er, **la procédure de nomination des administrateurs dans les sociétés visées au paragraphe 1er est adaptée afin que les administrateurs soient sélectionnés sur la base d'une appréciation comparative des qualifications de chaque candidat, selon des critères établis préalablement, clairs, formulés en termes neutres et dépourvus d'ambiguïté, appliqués de manière non discriminatoire tout au long du processus de sélection, y compris lors de la préparation des avis de vacance, de la phase de présélection, de la constitution des listes restreintes de candidats et de l'établissement des réserves de candidats sélectionnés.**

Sans préjudice de la régularité de la composition du conseil d'administration jusqu'à cette date, la première assemblée générale qui suit constitue un conseil d'administration qui répond **aux** exigences, **fixées au paragraphe 1er, sauf si le candidat du sexe sous-représenté ne dispose pas de qualifications égales ou supérieures en termes d'aptitude, de compétence et de prestations professionnelles. (…)**

À la demande d'un candidat administrateur ayant participé à la procédure de sélection et au plus tard un mois après que l'assemblée générale a pris une décision sur la sélection, il est informé par la société au sujet:

1° des critères relatifs aux qualifications sur lesquels se base la sélection finale et des motifs qui les sous-tendent;

2° d'une évaluation comparative objective des candidats sur la base de ces critères;

3° des droits et voies de recours dont dispose le candidat écarté;

4° le cas échéant, des raisons particulières pour lesquelles aucune priorité n'est donnée au candidat du sexe sous-représenté.

La proposition de nomination formulée à l'assemblée générale est accompagnée d'informations pertinentes sur les mesures prévues par le présent Code pour parvenir à un équilibre entre les femmes et les hommes au sein de l'organe d'administration des sociétés visées au paragraphe 1er.

Le tribunal peut annuler une nomination si celle-ci porte manifestement atteinte aux droits du candidat du sexe sous-représenté. Lorsque le demandeur établi des faits permettant de présumer que le candidat du sexe sous-représenté possédait des qualifications égales, la société devant établir

qu'il n'y a pas d'infraction à cet article.

Le présent paragraphe n'est pas d'application lorsque la composition du conseil d'administration répond aux exigences posées au paragraphe 1er.

Si après l'assemblée générale visée à l'alinéa 2, la composition du conseil d'administration n'est pas conforme aux alinéas 1er et 2, tout avantage, financier ou autre, revenant aux administrateurs sur la base de leur mandat, est suspendu à partir de ce moment et ce, jusqu'au moment où au moins un tiers des membres du conseil d'administration sera d'un sexe différent de celui des autres membres.

§ 3. Si après l'assemblée générale visée au **paragraphe 2**, la composition du conseil d'administration n'est pas conforme **au paragraphe 1er**, **sans préjudice du paragraphe 2, alinéa 2,** tout avantage, financier ou autre, revenant aux administrateurs sur la base de leur mandat, est suspendu à partir de ce moment et ce, jusqu'au moment où au moins un tiers des membres du conseil d'administration sera d'un sexe différent de celui des autres membres.

§ 4. Dans le délai visé à l'article 3:12, les sociétés visées au paragraphe 1er transmettent à l'Autorité des Services et Marchés financiers un document mentionnant les informations visées à l'article 3:6, § 2, alinéa 1er, 6°. Ladite autorité transmet ensuite ce document à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie sur son site internet une liste des sociétés visées au paragraphe 1er qui satisfont aux obligations visées dans cet article et actualise cette liste annuellement.

La composition du conseil d'administration des sociétés dont les titres sont cotés pour la première fois doit être au conforme à l'alinéa 1er, à compter du premier jour de la sixième année qui suit la cotation.

§ 5. Le conseil d'administration des sociétés dont les titres autres que les actions sont admis aux négociations sur un marché réglementé pour la première fois, ainsi que des sociétés dont les actions sont admis aux négociations sur un marché réglementé pour la première fois et qui, sur une base consolidée, ont en moyenne moins de 250 de travailleurs et dont le total du bilan annuel ne dépasse pas 43.000.000 euros ou dont le chiffre d'affaires net annuel ne dépasse pas 50.000.000 euros, doit être composé conformément au paragraphe 1er, à partir du

premier jour du sixième exercice social qui commence après cette admission aux négociations sur un marché réglementé.

§ 6. Les administrateurs de sociétés cotées et d'entités d'intérêt public visées à l'article 1:12, 2°, ne peuvent se trouver dans l'un des cas prévus à l'article 20 de la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.

Art. 7:88. § 1er. En cas de vacance d'une place d'administrateur, les administrateurs restants ont le droit de coopter un nouvel administrateur, sauf si les statuts l'excluent.

La première assemblée générale qui suit doit confirmer le mandat de l'administrateur coopté; en cas de confirmation, l'administrateur coopté termine le mandat de son prédécesseur, sauf si l'assemblée générale en décide autrement. A défaut de confirmation, le mandat de l'administrateur coopté prend fin après l'assemblée générale, sans que cela puisse porter préjudice à la régularité de la composition du conseil d'administration jusqu'à cette date.

§ 2. Si la composition du conseil d'administration d'une société cotée ou d'une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12, 2° ne satisfait plus aux conditions fixées à l'article 7:86, alinéa 1er, en raison de la vacance d'une place d'administrateur, le conseil d'administration qui fait usage de son pouvoir de cooptation veille à ce que sa composition réponde à nouveau à ces exigences, sans que cela puisse porter préjudice à la régularité de la composition du conseil d'administration jusqu'à ce moment. Toute autre nomination est nulle.

L'article 7:86, alinéa 3, s'applique par analogie à compter du moment où le conseil d'administration a usé de son pouvoir de

Art. 7:88. § 1er. En cas de vacance d'une place d'administrateur, les administrateurs restants ont le droit de coopter un nouvel administrateur, sauf si les statuts l'excluent.

La première assemblée générale qui suit doit confirmer le mandat de l'administrateur coopté; en cas de confirmation, l'administrateur coopté termine le mandat de son prédécesseur, sauf si l'assemblée générale en décide autrement. A défaut de confirmation, le mandat de l'administrateur coopté prend fin après l'assemblée générale, sans que cela puisse porter préjudice à la régularité de la composition du conseil d'administration jusqu'à cette date.

§ 2. Si la composition du conseil d'administration d'une société cotée ou d'une entité d'intérêt public visée à l'article 1:12, 2° ne satisfait plus aux conditions fixées à l'article 7:86, **§ 1er**, en raison de la vacance d'une place d'administrateur, le conseil d'administration qui fait usage de son pouvoir de cooptation veille **conformément l'article 7:86, § 2,** à ce que sa composition réponde à nouveau à ces exigences, sans que cela puisse porter préjudice à la régularité de la composition du conseil d'administration jusqu'à ce moment. **(…)**

L'article 7:86, **§ 3, alinéa 1er**, s'applique par analogie à compter du moment où le conseil d'administration a usé de son pouvoir de

cooptation sans mettre sa composition en conformité avec l'article 7:86, alinéa 1er.	cooptation sans mettre sa composition en conformité avec l'article 7:86, **§ 1er**.
Art. 7:106. Les articles 7:86, 7:87 et 7:88 s'appliquent par analogie au conseil de surveillance.	Art. 7:106. Les articles 7:86, 7:87 et 7:88 s'appliquent par analogie au conseil de surveillance. **L'article 7:86 s'applique par analogie au conseil de direction.**
Art. 15:19. § 1er. Conformément à l'article 39, § 1er, du règlement (CE) n° 2157/2001, le conseil de direction d'une société européenne à administration duale exerce tous les pouvoirs qui, conformément à l'article 7:109, incombent au conseil de surveillance dans un système dual, à l'exception de la surveillance du conseil de direction.	Art. 15:19. § 1er. Conformément à l'article 39, § 1er, du règlement (CE) n° 2157/2001, le conseil de direction d'une société européenne à administration duale exerce tous les pouvoirs qui, conformément à l'article 7:109, incombent au conseil de surveillance dans un système dual, à l'exception de la surveillance du conseil de direction.
Le conseil de surveillance ne peut en aucune manière s'ingérer dans l'administration de la société.	Le conseil de surveillance ne peut en aucune manière s'ingérer dans l'administration de la société.
Les statuts peuvent toutefois déterminer les opérations pour lesquelles le conseil de direction doit recevoir l'autorisation du conseil de surveillance.	Les statuts peuvent toutefois déterminer les opérations pour lesquelles le conseil de direction doit recevoir l'autorisation du conseil de surveillance.
§ 2. Les articles 7:86, 7:87, 7:88, 7:99 et 7:100 s'appliquent par analogie au conseil de surveillance.	§ 2. Les articles **(…)** 7:87, 7:88, 7:99 et 7:100 s'appliquent par analogie au conseil de surveillance.
Loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse	Loi du 20 juillet 2022 relative au statut et au contrôle des sociétés de bourse
Art. 21. § 1er. Lorsqu'elle l'estime nécessaire au regard de la taille ou de l'organisation interne de la société ou encore de la nature, de l'échelle et de la complexité de ses activités, la Banque peut exiger:	Art. 21. § 1er. Lorsqu'elle l'estime nécessaire au regard de la taille ou de l'organisation interne de la société ou encore de la nature, de l'échelle et de la complexité de ses activités, la Banque peut exiger:

1° d'une société de bourse constituée sous la forme de société anonyme qu'elle mette en place, au sein du conseil d'administration, un organe collégial, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs du conseil de direction visés à l'article 7:110 du Code des sociétés et des associations sans préjudice des dispositions de la présente loi;

2° d'une société de bourse constituée sous une autre forme que celle de société anonyme qu'elle mette en place, au sein de l'organe légal d'administration, un organe collégial, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs de gestion et d'administration de l'organe légal d'administration à l'exclusion de la détermination de la politique générale, des actes réservés à l'organe légal d'administration par le Code des sociétés et des associations ou par la présente loi.

§ 2. Une société de bourse peut constituer un comité de direction visé au paragraphe 1er sur une base volontaire.

La société de bourse qui envisage de constituer un comité de direction communique préalablement son intention à la Banque. La Banque peut s'opposer à la constitution d'un tel comité dans les 30 jours ouvrables.

Les sociétés de bourse prévoient la mise en place d'un comité de direction en application du présent paragraphe dans leurs statuts.

§ 3. Les compétences transférées au comité de direction en application du paragraphe 1er ou 2 ne peuvent être exercées concurremment par l'organe légal d'administration.

§ 4. Sans préjudice de l'article 22, le comité de direction visé au présent article est exclusivement composé de membres de

1° d'une société de bourse constituée sous la forme de société anonyme qu'elle mette en place, au sein du conseil d'administration, un organe collégial, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs du conseil de direction visés à l'article 7:110 du Code des sociétés et des associations sans préjudice des dispositions de la présente loi;

2° d'une société de bourse constituée sous une autre forme que celle de société anonyme qu'elle mette en place, au sein de l'organe légal d'administration, un organe collégial, dénommé "comité de direction", auquel sont transférés l'ensemble des pouvoirs de gestion et d'administration de l'organe légal d'administration à l'exclusion de la détermination de la politique générale, des actes réservés à l'organe légal d'administration par le Code des sociétés et des associations ou par la présente loi.

§ 2. Une société de bourse peut constituer un comité de direction visé au paragraphe 1er sur une base volontaire.

La société de bourse qui envisage de constituer un comité de direction communique préalablement son intention à la Banque. La Banque peut s'opposer à la constitution d'un tel comité dans les 30 jours ouvrables.

Les sociétés de bourse prévoient la mise en place d'un comité de direction en application du présent paragraphe dans leurs statuts.

§ 3. Les compétences transférées au comité de direction en application du paragraphe 1er ou 2 ne peuvent être exercées concurremment par l'organe légal d'administration.

§ 4. Sans préjudice de l'article 22, le comité de direction visé au présent article est exclusivement composé de membres de

l'organe légal d'administration.

§ 5. Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes du droit de l'Union européenne directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction visé au présent article répond aux exigences prévues pour les membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations, en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107.

§ 6. La société de bourse ne peut pas faire application de l'article 7:104 du Code des sociétés et des associations.

l'organe légal d'administration.

§ 5. Sans préjudice des dispositions prévues par la présente loi ou par les normes du droit de l'Union européenne directement applicables, le statut juridique des membres du comité de direction visé au présent article répond aux exigences prévues pour les membres du conseil de direction visé à l'article 7:107 du Code des sociétés et des associations, en particulier l'alinéa 2 dudit article 7:107**, à l'exception de l'article 7:106, alinéa 2 du code précité**.

§ 6. La société de bourse ne peut pas faire application de l'article 7:104 du Code des sociétés et des associations.

Aanbeveling

IEFH.REC.2026-16

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Aanbeveling betreffende het voorontwerp van wet tot omzetting van Richtlijn 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en tot wijziging van diverse wetten betreffende het evenwicht tussen vrouwen en mannen

igvm.be • info@igvm.be

.be

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002, heeft onder meer als taak om toe te zien op de naleving van de wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen en elke vorm van ongelijkheid of discriminatie op grond van een door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermd criterium te bestrijden.

In die hoedanigheid is het Instituut met name bevoegd om op eigen initiatief of op verzoek van de overheid, privépersonen of instellingen aanbevelingen te richten aan deze actoren, met inbegrip van aanbevelingen ter verbetering van de wetten en reglementeringen.

1. Inleiding

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: “het Instituut”) werd gecontacteerd door de minister van Justitie, die het Instituut verzocht om een advies uit te brengen over het voorontwerp van wet tot omzetting van de Richtlijn 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen, en tot wijziging van diverse wetten betreffende het evenwicht tussen mannen en vrouwen.

2. Context

Hoewel er de afgelopen jaren in België aanzienlijke vooruitgang werd geboekt, met name dankzij de goedkeuring van 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 (hierna: Quotawet), blijft de vertegenwoordiging van vrouwen in de hoogste leidinggevende functies een uitdaging. Ondanks hun toenemende aanwezigheid onder afgestudeerden van het hoger onderwijs en op de arbeidsmarkt, blijven vrouwen ondervertegenwoordigd aan de top van Belgische ondernemingen. In 2008 bekleedden vrouwen slechts 9,2% van de zetels in de raden van bestuur van bij de beurs van Brussel genoteerde vennootschappen en autonome overheidsbedrijven. Dit percentage steeg tot 13,7% in 2012 en vervolgens tot 37,3% in 2024. Hoewel deze stijging de doeltreffendheid van de wet van 28 juli 2011 en de quota[1] aantoont, is de gelijkheid nog niet bereikt en er moet nog vooruitgang worden geboekt. Het huidige systeem dat bij wet is ingesteld niet volledig aan de vereisten van Richtlijn 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (hierna: de Quotarichtlijn) en moet worden aangepast.

Het onderhavige voorontwerp zet de Quotarichtlijn om. Het brengt wijzigingen aan in verschillende wetteksten, met name het Wetboek van vennootschappen en verenigingen, en verduidelijkt bepaalde aspecten van de regels inzake de genderquota die van toepassing zijn op beursgenoteerde vennootschappen.

2.1 De Quotarichtlijn

De Quotarichtlijn werd op 23 november 2022 aangenomen met het oog op een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen bij de bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen.

2.1.1 De quota en de ondernemingen waarop de richtlijn van toepassing is

De richtlijn biedt de lidstaten de keuze tussen twee verplichtingen:

- een doelstelling van ten minste 40% vertegenwoordiging van elk geslacht onder de niet-uitvoerende bestuurders van de onderneming (art. 5, lid 1, onder a)) of
- een doelstelling van 33% voor alle bestuursfuncties, zowel de uitvoerende als de niet-uitvoerende (art. 5, lid 1, onder b)).

[1] IGVM (2025). Vijfde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur. Brussel: 74.

Deze doelstellingen hebben betrekking op beursgenoteerde ondernemingen, gedefinieerd als ondernemingen die hun hoofdkantoor hebben in een lidstaat en waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de handel op een gereglementeerde markt in een of meer lidstaten. De Quotarichtlijn is alleen van toepassing op grote ondernemingen: hij is niet van toepassing op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's).

2.1.2 Controle en sancties

Volgens de Quotarichtlijn moeten de lidstaten voorzien in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voor beursgenoteerde vennootschappen die de selectie- en informatieverplichtingen niet nakomen. De lidstaten moeten alle nodige maatregelen nemen om de tenuitvoerlegging van de sancties te waarborgen. Deze sancties kunnen bestaan uit boetes of de mogelijkheid voor een gerechtelijke instantie om een besluit betreffende de selectie van bestuurders ongeldig te of nietig te verklaren.

De Quotarichtlijn bepaalt tevens dat de lidstaten moeten zorgen voor adequate administratieve of gerechtelijke procedures om de naleving van de verplichtingen af te dwingen.

2.2 Huidig wettelijk kader in België

In België bestaat al een quotasysteem. Dit systeem werd ingevoerd door de Quotawet.

2.2.1 De quota en de ondernemingen waarop de Quotawet van toepassing is

De Quotawet heeft betrekking op:
- Alle Belgische vennootschappen die genoteerd zijn op de beurs van Brussel
- De autonome overheidsbedrijven (zowel beursgenoteerde bedrijven zoals bpost en Proximus als niet-beursgenoteerde bedrijven zoals Infrabel, Skeyes en de NMBS)
- De Nationale Loterij[2]

Voor de betrokken ondernemingen bepaalt de wet dat 1/3 van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht moet zijn dan de overige leden. In tegenstelling tot de Quotarichtlijn, die zich richt op bestuurders op basis van hun hoedanigheid – uitvoerend of niet-uitvoerend –, richt het huidige Belgische quotasysteem zich op de aanwezigheid binnen de raden van bestuur, zonder onderscheid te maken tussen het type bestuurders binnen deze raden.

In België voorziet het Wetboek van vennootschappen en verenigingen in verschillende bestuursvormen:
- **Monistisch bestuur**: het bestuur van de vennootschap wordt waargenomen door een collegiaal bestuursorgaan, de raad van bestuur genaamd. Deze raad bestaat uit zowel uitvoerende als niet-uitvoerende bestuurders.[3]
- **Duaal bestuur**: het bestuur van de vennootschap wordt waargenomen door een raad van toezicht, bestaande uit niet-uitvoerende bestuurders, en door een directieraad, bestaande uit uitvoerende bestuurders.

[2] IGVM (2025). Vijfde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur. Brussel: 74.
[3] In de praktijk bestaan er in deze systemen ook de facto opgerichte directiecomités, hoewel deze geen wettelijk bestaan hebben. Deze directiecomités voeren een deel van de taken van de raad van bestuur uit die aan hen zijn overgedragen.

Concreet betekent dit dat, afhankelijk van het bestuurssysteem van de vennootschap, het quotum van 1/3 dat door de Quotawet is ingesteld, van toepassing is op de vennootschappen waarop de wet van toepassing is:

- In monistische bestuurssystemen: in de raad van bestuur
- In duale bestuurssystemen: in de raad van toezicht

2.2.2 Controle en sancties

Zoals uiteengezet in de vijfde balans van de Quotawet van het Instituut[4], moeten de onder de wet vallende vennootschappen in hun jaarverslag de samenstelling van hun raad van bestuur vermelden, evenals "een overzicht van de ondernomen inspanningen om er voor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht is dan dat van de overige leden" (art. 3:6 §2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen).

De Quotawet voorziet in sancties voor het geval een onderneming weigert de quota na te leven of het uitblijven van vooruitgang niet op aanvaardbare wijze kan rechtvaardigen. Er zijn **twee soorten sancties**: **opschorting van de financiële voordelen verbonden aan het mandaat van de bestuurders**, voor ondernemingen die de quota niet naleven, en **nietigheid van de benoeming van de volgende bestuurder** in situaties waarin de quota niet wordt gehaald en de persoon deel uitmaakt van de oververtegenwoordigde groep.[5] Beursgenoteerde ondernemingen kunnen mogelijk aan beide sancties blootgesteld worden. Voor economische overheidsbedrijven die het voorwerp uitmaken van een onderzoek en de Nationale Loterij geldt alleen de laatste sanctie (nietigverklaring van de benoeming).[6] De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (hierna: FSMA) kan de opschorting van de aan bestuurders toegekende voordelen controleren op basis van een specifieke vermelding in het jaarverslag. Indien de vennootschap deze vermelding nalaat, kan de FSMA haar in principe ondervragen over de naleving van de sanctie en, indien nodig, een openbare waarschuwing publiceren op kosten van de vennootschap.[7] Deze mogelijkheid houdt niet in dat de FSMA deze bevoegdheden daadwerkelijk uitoefent in het kader van de Quotawet. Tot op heden werd nog geen enkele sanctie opgelegd.

2.3 Het voorontwerp van wet tot omzetting van de Quotarichtlijn

2.3.1 De quota en de ondernemingen waarop het wetsontwerp betrekking heeft

Wat betreft de keuze tussen de twee doelstellingen van de richtlijn, **kiest het voorontwerp in het algemeen voor een genderquotum van 33% voor het gehele bestuursorgaan, met dien verstande dat in het duale systeem het genderquotum voor elk orgaan afzonderlijk wordt berekend**. Zo zijn de raden van bestuur (in duale bestuurssystemen), die tot nu toe niet aan de quota onderworpen waren, dat voortaan wel. Er worden ook quota ingevoerd binnen de kamers van het Rekenhof. Het voorontwerp voorziet dus in een "nieuwe" quota van 33%:

- Voor de raden van bestuur van autonome overheidsbedrijven (Proximus, NMBS, Infrabel, bpost en Skeyes)

[4] IGVM (2025). Vijfde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur. Brussel: 74.
[5] Autonome overheidsbedrijven kunnen alleen op deze manier worden gesanctioneerd: zie IGVM, 2022, Vierde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur, p. 1.
[6] IGVM, Advies over de impact van de wet van 28 juli 2011 inzake genderquota in raden van bestuur (Advies 2023-A-017).
[7] Artikel 43 van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die tot de verhandeling op een gereglementeerde markt zijn toegelaten.

- Voor de kamers van het Rekenhof

De aangevoerde argumenten zijn de inefficiëntie van de vrijwillige aanpak ten opzichte van de dwingende aanpak van quota en de voorbeeldfunctie die overheidsbedrijven moeten vervullen. Wat het Rekenhof betreft, is het doel ook om de vervrouwelijking van de besluitvorming op economisch en financieel gebied te bevorderen.

2.3.2 Controle en sancties

Volgens de geldende wetgeving moeten de betrokken ondernemingen in hun jaarverslag vermelden welke maatregelen zij hebben genomen om een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen te bereiken. Het voorontwerp bepaalt bovendien dat, indien de quota niet worden gehaald, ook de redenen daarvoor in dit verslag moeten worden vermeld, evenals de geplande inspanningen om deze te halen. In het huidige systeem bestaat de mogelijkheid om, wanneer de quota niet worden gehaald, de toekenning van voordelen aan bestuurders op te schorten, waarvoor de onderneming zelf verantwoordelijk is. Het voorontwerp voorziet erin de opschorting van de toekenning van voordelen aan bestuurders op te nemen in de vorm van een speciale vermelding in het jaarverslag. Ook is voorzien dat de inspanningen die in het jaarverslag moeten worden vermeld, voortaan ook betrekking hebben op de directieraad.

Het voorontwerp bepaalt verder dat, indien de rechten van de ondervertegenwoordigde kandida(a)t(e) worden geschonden, de rechtbank een benoeming kan nietig verklaren, waarbij de bewijslast bij de vennootschap ligt. Een vordering tot nietigverklaring moet derhalve worden ingesteld bij de ondernemingsrechtbank.

Ten slotte bepaalt het voorontwerp van wet dat de FSMA haar toezichthoudende bevoegdheid uitoefent met betrekking tot de toepassing van de opschorting van de aan bestuurders toegekende voordelen, op basis van een specifieke vermelding in het jaarverslag. Indien de vennootschap deze informatie niet verstrekt, is de FSMA verplicht om in te grijpen door de in gebreke blijvende onderneming aan te spreken op de naleving van deze wettelijke sanctie en kan zij, indien nodig, besluiten om een openbare waarschuwing uit te vaardigen, waarvan de kosten ten laste van de vennootschap komen.

2.3.3 De rol van het Instituut

Wat de rol van het Instituut betreft, bepaalt het voorontwerp van wet dat het Instituut het evenwicht tussen vrouwen en mannen in bestuursorganen zal bevorderen, analyseren, monitoren en ondersteunen.

Meer bepaald voorziet het voorontwerp van wet erin dat in het Wetboek van vennootschappen en verenigingen wordt bepaald:

- 1) dat vennootschappen aan het Instituut een uittreksel uit het jaarverslag bezorgen betreffende de voortgang van het diversiteitsbeleid, de man-vrouwverhouding binnen het bestuursorgaan en de maatregelen die zijn genomen om de genderquota te halen; en
- 2) dat het Instituut toezicht houdt op de voortgang op het gebied van diversiteit in de bestuursorganen door jaarlijks een overzicht van deze voortgang te verstrekken in de vorm van een publicatie op zijn website van een lijst van de betrokken vennootschappen die hun doelstellingen hebben bereikt.

Wat betreft de toezending van de gevraagde informatie aan het Instituut, wordt in het voorontwerp bepaald dat de betrokken vennootschappen deze binnen de in artikel 3:12 van het Wetboek van

vennootschappen en verenigingen bedoelde termijn aan het Instituut moeten toezenden. Dit artikel voorziet, voor het bestuursorgaan, in een termijn van dertig dagen na de goedkeuring van de jaarrekening en uiterlijk zeven maanden na de afsluitingsdatum van het boekjaar om de vereiste documenten bij de Nationale Bank van België neer te leggen.

In dit verband bepaalt het voorontwerp van wet dat het Instituut om de twee jaar ook aan de Europese Commissie een verslag over de uitvoering van de Quotarichtlijn zal voorleggen.

3. Analyse van het Instituut

Het voorontwerp bevat verschillende positieve elementen. Zo voorziet het bijvoorbeeld in een uitbreiding van de quota van 1/3 naar de directies van autonome overheidsbedrijven.

Tegelijkertijd wil het Instituut enkele opmerkingen en bezorgdheden naar voren brengen.

3.1 Positieve punten

In het algemeen bevat het voorstel een aantal positieve punten waarvoor het Instituut in het verleden al heeft gepleit, waaronder de uitbreiding van de quota van 1/3 naar de directiecomités van autonome overheidsbedrijven.

We komen hier later in deze aanbeveling op terug, maar het is belangrijk dat het voorontwerp vereist dat in het duale systeem zowel de raden van bestuur als de directiecomités elk de quota van ten minste 1/3 naleven. Op die manier wordt binnen elk van deze organen afzonderlijk een evenwichtigere verdeling tussen vrouwen en mannen bereikt. Als de quota voor beide organen samen zou gelden, zou het risico te groot zijn dat een van beide organen de 1/3 niet haalt, wat de verwezenlijking van de doelstelling van de Quotarichtlijn in gevaar zou brengen.

Er wordt ook een quotum van 1/3 ingevoerd binnen de kamers van het Rekenhof. Wat de controle op sancties betreft, is het positief dat het voorontwerp de nadruk legt op de rol van de FSMA door te verduidelijken dat deze haar controlebevoegdheid moet uitoefenen met betrekking tot de toepassing van de opschorting van de aan bestuurders toegekende voordelen.

3.2 Opmerkingen

Het Instituut heeft echter een aantal technische opmerkingen. Deze vloeien voort uit de overtuiging dat de vertegenwoordigingskloof in de hoogste leidinggevende functies moet worden verkleind.

De quota en de betrokken ondernemingen

Hoewel de quota van 1/3 zijn uitgebreid naar de directiecomités van autonome overheidsbedrijven, geldt deze specifieke quota echter alleen voor specifieke bedrijven, namelijk Proximus, NMBS, Infrabel, bpost en Skeyes. In dit verband heeft het Instituut in het verleden al aanbevolen om de Quotawet uit te breiden

naar de directies van ondernemingen, met een quotum van ten minste 1/3 leden van het ondervertegenwoordigde geslacht.

Het Instituut beveelt tevens aan om de Quotawet te versterken door de quota te verhogen tot ten minste 40% leden van het ondervertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van de ondernemingen waarop de wet van toepassing is.[8] Uit de vijfde balans van de Quotawet door het Instituut blijkt dat een aanzienlijk aantal ondernemingen de minimale vereiste van ten minste 1/3 leden van elk geslacht in hun raad van bestuur al overtreft. Quota van 1/3 blijven echter relatief ver verwijderd van echte pariteit. In dit opzicht zou een versterking van de Quotawet door middel van meer ambitieuze quota van ten minste 40% leden van het ondervertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur een belangrijke hefboom vormen om de huidige vooruitgang te consolideren en de aanwezigheid van vrouwen in het bestuur van de ondernemingen verder te stimuleren.

Wat de FSMA betreft, merkt het Instituut op dat, hoewel zij is aangewezen als het controleorgaan voor de opschorting van de voordelen van bestuurders en verantwoordelijk is voor het waarborgen van de naleving van de quotaverplichtingen, de FSMA zelf niet aan de quota is onderworpen. Het Instituut valt daarenboven als toezichthoudend orgaan zelf evenmin onder het nieuwe quotum. In zijn vijfde balans van de wet beveelt het Instituut aan om de toezichthoudende en controlerende organen die formeel zijn aangewezen om toe te zien op de toepassing van de wet, ten einde een goed voorbeeld te stellen, ook te verplichten om quota voor leden van het ondervertegenwoordigde geslacht binnen hun raad van bestuur en hun directiecomité toe te passen.

Controle en sancties

Het Instituut benadrukt dat de Quotarichtlijn de mogelijkheid biedt om andere sancties te voorzien. Hoewel het voorontwerp enkele toevoegingen bevat, met name op het vlak van het jaarverslag, worden geen bijkomende sancties voorzien.

Wat de controle op de sancties betreft, is het, zoals hierboven al aangegeven, positief dat het voorontwerp het belang van de controle door de FSMA benadrukt. Zo onderstreept het voorontwerp het belang van een controle op de toepassing van de regelgeving en van het nemen van de nodige maatregelen door de FSMA om de naleving van de quota te waarborgen. Zoals hierboven aangegeven, heeft de FSMA nu al de mogelijkheid om de opschorting van de aan bestuurders toegekende voordelen te controleren. Ze kan de niet-conforme vennootschap ook ondervragen over de naleving van de sanctie en indien nodig een publieke waarschuwing geven. Het feit dat de FSMA de mogelijkheid heeft om de vennootschap te controleren en te ondervragen, impliceert echter geen effectieve toepassing van deze controle in het kader van de Quotawet. Zoals hierboven vermeld, werd tot op heden nog geen enkele sanctie opgelegd. Het Instituut is van mening dat er een betere opvolging van de sancties moet worden gewaarborgd in geval van niet-naleving van de verplichtingen door de ondernemingen. Deze controle zou kunnen gebeuren door middel van mogelijke financiële sancties en andere administratieve maatregelen. Het opleggen van administratieve sancties maakt deel uit van het sanctiebeleid van de FSMA.[9] De FSMA kan administratieve sancties opleggen op alle gebieden die onder haar toezicht vallen. Sommige wetten bevatten al specifieke bepalingen die de FSMA de bevoegdheid verlenen om administratieve sancties op te leggen.[10] Dit is niet het geval bij de Quotawet. Door een specifieke bepaling toe te voegen die de FSMA verplicht om administratieve sancties op te leggen in het specifieke kader van de Quotawet, zou een betere handhaving van de sancties kunnen worden gewaarborgd.

---

[8] IGVM (2025). Vijfde balans van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur. Brussel: 74.
[9] Sanctieprocedure | FSMA
[10] Sanctieprocedure | FSMA

De rol van het Instituut

Het voorontwerp voorziet in een toezichthoudende rol voor het Instituut met betrekking tot de voortgang op het gebied van diversiteit in de bestuursorganen. De specifieke kenmerken van deze rol worden uiteengezet in punt 2.3.3. **Volgens het Instituut zal de aan het Instituut toevertrouwde opdracht worden belemmerd door twee moeilijkheden.**

Ten eerste: hoewel vennootschappen hun boekjaar doorgaans op 31 december afsluiten, is het niet uitgesloten dat zij een andere datum kiezen. Afhankelijk van de door elke vennootschap gekozen afsluitingsdatum van het boekjaar zal de gevraagde informatie het Instituut dan ook op verschillende momenten in het jaar bereiken. Bovendien, aangezien de vennootschappen beschikken over een termijn die tot zeven maanden na de afsluiting van het boekjaar kan lopen (zoals bepaald in artikel 3:2 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en hierboven vermeld), **lijkt het voor het Instituut moeilijk, zo niet onmogelijk, om jaarlijks een lijst te publiceren van de vennootschappen die aan de quota voldoen**, tenzij dit jaarlijkse overzicht op onvolledige informatie wordt gebaseerd.

Ten tweede, indien de gevraagde informatie, waarop het Instituut zijn toezicht op de voortgang op het gebied van diversiteit in de bestuursorganen moet baseren, aan het Instituut worden verstrekt in de vorm van (uittreksels uit) het jaarverslag van de vennootschappen, dan zal het aan het Instituut zijn om elk van de verslagen door te nemen om de voor zijn toezicht relevante informatie handmatig in een bestand (bijvoorbeeld Excel) waarin kan worden vastgesteld welke vennootschappen aan de quota voldoen en welke niet, om uiteindelijk jaarlijks een lijst op zijn website te publiceren. **Een dergelijke analyse vereist een aanzienlijke investering in personeel en tijd**, in een tijd waarin de technologische vooruitgang het mogelijk zouden moeten maken om de informatie automatisch, systematisch en bijgevolg efficiënter te verzamelen.

Het Instituut stelt dan ook voor om de termijn te herzien die bedrijven krijgen om hun jaarverslag aan het Instituut in te dienen. Zoals hierboven uitgelegd, bedraagt deze termijn dertig dagen na de goedkeuring van de jaarrekening, waarvan de datum kan variëren, en uiterlijk zeven maanden na de afsluitingsdatum van het boekjaar, waardoor het Instituut niet tijdig over alle vereiste informatie kan beschikken.

Bovendien beveelt het Instituut aan om een systeem voor het verzamelen van informatie in te voeren om deze automatisch en systematisch te bundelen in een bestand dat klaar is voor analyse, teneinde toezicht te kunnen houden op de voortgang op het gebied van diversiteit in de bestuursorganen van de beursgenoteerde vennootschappen en entiteiten van openbaar belang waarop dit voorontwerp betrekking heeft.

4. Aanbeveling

Om een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de hoogste leidinggevende functies te verzekeren, beveelt het Instituut met betrekking tot het voorontwerp aan:

- **de Quotawet uit te breiden tot de directiecomités van ondernemingen, met quota van ten minste 33% leden van het ondervertegenwoordigde geslacht, en niet alleen tot de directiecomités van autonome overheidsbedrijven;**

- **de Quotawet te versterken door de quota te verhogen tot ten minste 40% leden van het ondervertegenwoordigde geslacht in de raden van bestuur van de ondernemingen waarop de wet van toepassing is;**
- **de quota voor leden van het ondervertegenwoordigde geslacht binnen hun raad van bestuur en hun directiecomité toe te passen op het controlerende en op het toezichthoudende orgaan die formeel zijn aangewezen om toe te zien op de toepassing van de wet, bij wijze van voorbeeld;**
- **een betere opvolging van de sancties in geval van niet-naleving van de verplichtingen door ondernemingen te waarborgen, door een specifieke bepaling toe te voegen die de FSMA verplicht om administratieve sancties op te leggen binnen het precieze kader van de Quotawet;**
- **De termijn te herzien die aan ondernemingen wordt gegeven om hun jaarverslag aan het Instituut te bezorgen;**
- **Het opzetten van ofwel een systeem voor het verzamelen van informatie om deze automatisch en systematisch te bundelen in een bestand dat klaar is voor analyse, ofwel extra middelen toe te kennen aan het Instituut om toezicht te houden op de voortgang op het gebied van de diversiteit in de bestuursorganen van beursgenoteerde ondernemingen en de entiteiten van openbaar nut waarop dit voorontwerp betrekking heeft.**

Recommandation

IEFH.REC.2026-16

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Recommandation relative à l'avant-projet de loi transposant la directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, et modifiant des différentes lois relatives à l'équilibre entre les femmes et les hommes

iefh.be • info@iefh.be

.be

Créé par la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a notamment pour tâche de veiller au respect de la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes et de lutter contre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

À ce titre, l'Institut est notamment habilité, de sa propre initiative ou à la demande des autorités, de personnes privées ou d'institutions, à adresser des recommandations à ces acteurs, y compris des recommandations visant à améliorer les lois et les réglementations.

1. Introduction

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : "l'Institut") a été contacté par la Ministre de la Justice, qui lui a demandé de formuler un avis sur l'avant-projet de loi transposant la directive européenne 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à l'amélioration de l'équilibre entre les hommes et les femmes parmi les administrateurs des sociétés cotées en bourse et à d'autres mesures connexes, et modifiant diverses lois relatives à l'équilibre entre les hommes et les femmes.

2. Contexte

Bien que des progrès importants aient été réalisés en Belgique ces dernières années notamment grâce à l'adoption de 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 (ci-après : loi Quotas), la représentation des femmes aux plus hauts postes de direction reste un défi. Malgré leur présence croissante parmi les diplômés de l'enseignement supérieur et sur le marché du travail, les femmes restent sous-représentées au sommet des entreprises belges. En 2008, les femmes n'occupaient que 9,2% des sièges dans les conseils d'administration des sociétés cotées à la bourse de Bruxelles et des entreprises publiques autonomes. Cette proportion est passée à 13,7% en 2012, puis à 37,3% en 2024. Bien que cette progression mette en évidence l'efficacité de la loi du 28 juillet 2011 et des quotas[1], l'égalité n'est pas encore atteinte et des progrès doivent encore être réalisés. Le système actuel mis en place par la loi ne correspond pas totalement aux exigences de la directive 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes (ci-après : directive Quotas) et doit être adapté.

Le présent avant-projet transpose la directive Quotas. Il apporte des modifications à plusieurs textes législatifs, notamment le Code des sociétés et des associations et précise certains aspects des règles relatives aux quotas de genre applicables aux sociétés cotées.

2.1 La directive 2022/2381

La directive Quotas a été adoptée le 23 novembre 2022. Elle a pour objectif d'assurer une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées.

2.1.1 Les quotas et les sociétés concernées par la directive

La directive offre aux Etats membres de faire un choix entre deux obligations :

- un objectif de 40 % au minimum de représentation de chaque sexe parmi les postes d'administrateurs non exécutifs de la société (art. 5 §1 a)) ou
- un objectif de 33% de tous les postes d'administrateurs, autant exécutifs et que non-exécutifs (art. 5 §1 b)).

[1] IEFH (2025). Cinquième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration. Bruxelles: 74.

Ces objectifs concernent les sociétés cotées, définies comme des sociétés ayant leur siège social dans un Etat membre et dont les actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé dans un ou plusieurs Etats membres. La directive Quotas ne s'applique qu'aux grandes sociétés : elle ne s'applique pas aux micro-, petites et moyennes entreprises (PME).

2.1.2 Le contrôle et les sanctions

Selon la directive Quotas, les Etats membres doivent prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives pour les sociétés cotées qui ne respectent pas les obligations de sélection et d'information. Les Etats membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre des sanctions. Ces sanctions peuvent comprendre des amendes ou la possibilité pour un organe judiciaire d'invalider ou de déclarer nulle et non avenue une décision concernant la sélection d'administrateurs.

La directive Quotas prévoit également que les Etats membres veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires adéquates qui permettent d'obtenir l'exécution des obligations.

2.2 Cadre légal actuel en Belgique

Un système de quotas existe déjà en Belgique. Ce système est mis en place par la loi Quotas.

2.2.1 Les quotas et les sociétés concernées par la loi Quotas

La loi Quotas concerne :
- Toutes les sociétés belges cotées à la bourse de Bruxelles
- Les entreprises publiques autonomes (qu'elles soient cotées comme bpost et Proximus ou non cotées comme Infrabel, Skeyes et la SNCB)
- La Loterie Nationale[2]

Pour les sociétés concernées, la loi prévoit qu'1/3 des membres du conseil d'administration soient de sexe différent de celui des autres membres. Contrairement à la directive Quotas, qui vise les administrateurs au regard de leur qualité – exécutifs ou non exécutifs -, le système de quotas belge actuel vise la présence au sein des conseils d'administration sans distinction entre le type d'administrateurs au sein de ces conseils.

En Belgique, le Code des sociétés et des associations prévoit plusieurs systèmes d'administration :
- **L'administration moniste** : l'administration de la société est assurée par un organe d'administration collégial, appelé le conseil d'administration. Ce conseil regroupe à la fois des administrateurs exécutifs et non-exécutifs[3].
- **L'administration duale** : l'administration de la société est assurée par un conseil de surveillance, composé des administrateurs non exécutifs, et par un conseil de direction composé des administrateurs exécutifs.

[2] IEFH (2025). Cinquième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration. Bruxelles**:** 74.

[3] En pratique, des comités de direction créés de facto, existent également dans ces systèmes, bien qu'ils n'aient pas d'existence légale. Ces comités de direction exercent une partie des tâches du conseil d'administration qui leur sont transférées.

Concrètement, selon le système d'administration de la société, le quota d'1/3 mis en place par la loi Quotas s'applique donc, pour les sociétés concernées par la loi :

- Dans les systèmes d'administration moniste : au sein du conseil d'administration
- Dans les systèmes d'administration duale : au conseil de surveillance

2.2.2 Le contrôle et les sanctions

Comme expliqué dans le 5e bilan de la loi Quotas de l'Institut[4], les sociétés visées par la loi doivent indiquer, dans leur rapport de gestion, la composition de leurs conseils d'administration et « un aperçu des efforts consentis afin qu'au moins un tiers des membres du conseil d'administration soient de sexe différent de celui des autres membres » (art. 3:6 §2 du Code des sociétés et des associations).

La loi Quotas prévoit des sanctions au cas où la société refuserait de respecter le quota ou ne pourrait justifier l'absence de progrès de façon acceptable. Il existe **deux types de sanctions**, une sanction en termes de **suspension des avantages financiers liés au mandat des administrateurs**, pour les entreprises qui ne respecteraient pas le quota et, la **déclaration comme nulle de la nomination de l'administrateur suivant** dans les situations où le quota n'est pas atteint et que la personne fait partie du groupe surreprésenté[5]. Les sociétés cotées en bourse sont possiblement concernées par les deux sanctions. Pour les entreprises publiques économiques qui font l'objet d'une enquête et la Loterie Nationale, seule cette dernière sanction (déclaration comme nulle de la nomination) s'applique[6]. L'Autorité des services et marchés financiers (ci-après : FSMA) est en mesure de vérifier la suspension des avantages accordés aux administrateurs sur la base d'une mention spécifique figurant dans le rapport de gestion. Si la société omet cette mention, la FSMA peut en principe l'interroger sur le respect de la sanction et, si nécessaire, publier un avertissement public aux frais de la société[7]. Cette possibilité n'implique pas une application effective par la FSMA de ces pouvoirs dans le cadre de la loi Quotas. A ce jour, aucune sanction n'a encore été appliquée.

2.3 L'avant-projet de loi transposant la directive Quotas

2.3.1 Les quotas et les sociétés concernées par l'avant-projet de loi

Concernant le choix entre les deux objectifs de la directive, **l'avant-projet choisit de manière générale un quota de genre de 33% pour l'ensemble de l'organe d'administration, étant entendu que, dans le système dualiste, le quota de genre est calculé séparément pour chaque organe**. Ainsi, les conseils de direction (dans les systèmes d'administration duale), qui n'étaient pas soumis au quota jusqu'à présent, le sont désormais. Des quotas sont également instaurés au sein des chambres de la Cour des comptes. Ainsi, l'avant-projet prévoit donc un "nouveau" quota de 33% :

---

[4] IEFH (2025). Cinquième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration. Bruxelles: 74.

[5] Les entreprises publiques autonomes ne peuvent être sanctionnées que de cette manière : voir IEFH, 2022, Quatrième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration, p. 1.

[6] IGVM, Advies over de impact van de wet van 28 juli 2011 over genderquota in raden van bestuur (Advies 2023-A-017).

[7] Article 43 de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé.

- Pour les comités de direction des entreprises publiques autonomes (Proximus, SNCB, Infrabel, bpost et Skeyes)
- Pour les chambres de la Cour des comptes

Les arguments avancés sont l'inefficacité de l'approche volontaire par rapport à l'approche contraignante des quotas et le rôle d'exemple que doivent avoir les entreprises publiques. Concernant la Cour des comptes, l'objectif est aussi d'encourager la féminisation de la prise de décision en matière économique et financière.

2.3.2 Le contrôle et les sanctions

Selon le droit en vigueur, les entreprises concernées doivent indiquer dans leur rapport de gestion les mesures prises en vue de parvenir à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes. L'avant-projet prévoit, en plus, que si le quota n'a pas été atteint, les raisons doivent aussi être indiquées dans ce rapport, de même que les efforts prévus pour l'atteindre. Dans le système actuel, lorsque le quota n'est pas atteint, la possibilité existe de suspendre l'octroi des avantages aux administrateurs, ce dont la société est elle-même responsable. L'avant-projet prévoit d'inclure la suspension de l'octroi des avantages aux administrateurs sous la forme d'une mention spéciale dans le rapport de gestion. Il est également prévu que les efforts à indiquer dans le rapport de gestion concerne maintenant aussi le conseil de direction.

L'avant-projet prévoit ensuite que s'il est porté atteinte aux droits du candidat sous-représenté, le tribunal peut annuler une nomination, la charge de la preuve incombant à la société. Une action en nullité doit donc être introduite auprès du tribunal de l'entreprise.

Enfin, l'avant-projet de loi prévoit que la FSMA exerce son pouvoir de contrôle quant à l'application de la suspension des avantages accordés aux administrateurs, sur la base d'une mention spécifique dans le rapport de gestion. Si la société ne fournit pas cette information, la FSMA est tenue d'intervenir en interpellant l'entreprise défaillante au sujet du respect de cette sanction légale et peut, le cas échéant, décider de rendre un avertissement public, dont les frais seront à charge de la société.

2.3.3 Le rôle de l'Institut

Concernant le rôle de l'Institut, l'avant-projet de loi stipule que l'Institut promouvra, analysera, surveillera et soutiendra l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les organes d'administration.

Plus précisément, l'avant-projet de loi prévoit qu'il soit précisé dans le Code des sociétés et des associations :

- 1) que les sociétés transmettent à l'Institut un extrait du rapport de gestion concernant l'état d'avancement de la politique en matière de diversité, la composition hommes/femmes de l'organe d'administration et les mesures prises pour atteindre les quotas de genre ; et
- 2) que l'Institut assurera la surveillance de l'état d'avancement en matière de diversité dans les organes d'administration en fournissant un aperçu annuel de cet état d'avancement sous la forme d'une publication d'une liste des sociétés concernées qui ont atteint leurs objectifs sur son site internet.

Concernant la transmission à l'Institut des informations demandées, il est précisé dans l'avant-projet que les sociétés concernées doivent les transmettre à l'Institut dans le délai visé à l'article 3:12 du Code des sociétés et des associations. Cet article prévoit, pour l'organe d'administration, un délai de trente jours après l'approbation des comptes annuels et, au plus tard, sept mois après la date de clôture de l'exercice pour déposer auprès de la Banque nationale de Belgique les documents demandés.

Dans ce contexte, l'avant-projet de loi prévoit que l'Institut communiquera également à la Commission européenne, tous les deux ans, un rapport sur la mise en œuvre de la directive Quotas.

3. Analyse de l'Institut

La proposition comporte plusieurs éléments positifs. Elle prévoit, par exemple, d'étendre le quota d'1/3 aux comités de direction des entreprises publiques autonomes.

Dans le même temps, l'Institut souhaite partager certaines remarques et inquiétudes.

3.1 Points positifs

De manière générale, la proposition contient certains points positifs en faveur desquels l'Institut a déjà plaidé dans le passé dont le fait d'étendre le quota d'1/3 aux comités de direction des entreprises publiques autonomes.

Nous y reviendrons plus loin dans la présente recommandation, mais il est important que l'avant-projet exige que, dans le système dual, tant les conseils d'administration que les comités de direction respectent chacun le quota d'au moins un tiers. De cette manière, on parvient à une répartition plus équilibrée entre les femmes et les hommes au sein de chacun de ces organes pris séparément. Si le quota s'appliquait aux deux organes pris ensemble, le risque serait trop grand que l'un des deux organes n'atteigne pas le tiers, ce qui compromettrait la réalisation de l'objectif de la directive Quotas.

Un quota d'1/3 est également instauré au sein des chambres de la Cour des comptes. Concernant le contrôle des sanctions, il est positif que l'avant-projet insiste sur le rôle de la FSMA en précisant que celle-ci doit exercer son pouvoir de contrôle quant à l'application de la suspension des avantages accordés aux administrateurs.

3.2 Remarques

Cependant, l'Institut soulève plusieurs remarques techniques. Celles-ci sont motivés par la conviction que l'écart de représentation aux postes de direction les plus élevés doit être réduit.

Les quotas et les sociétés concernées

Bien que le quota d'1/3 a été étendu aux comités de direction des entreprises publiques autonomes, ce quota spécifique ne concerne cependant que ces entreprises spécifiques, autrement dit, Proximus, SNCB, Infrabel, bpost et Skeyes. A ce sujet, l'Institut a déjà recommandé

dans le passé d'étendre la loi Quotas aux comités de direction des entreprises avec un quota d'au moins 1/3 de membres du sexe sous-représenté.

L'Institut recommande également de renforcer la loi Quotas en portant le quota à au moins 40% de membres du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration des entreprises visées par la loi. En effet, l'Institut estime qu'un quota plus ambitieux est à la fois souhaitable et réaliste[8]. Le 5e bilan de la loi Quotas de l'Institut montre qu'un nombre important d'entreprises dépassent déjà l'exigence minimale d'au moins 1/3 de membres de chaque sexe au sein de leur conseil d'administration. Toutefois, un quota d'1/3 reste relativement éloigné d'une véritable parité. Dans cette optique, renforcer la loi Quotas par un quota plus ambitieux d'au moins 40% de membres du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration constituerait un levier important pour consolider la progression actuelle et encourager davantage la présence des femmes dans la gouvernance des entreprises.

Concernant la FSMA, l'Institut note que, bien qu'elle soit désignée comme l'organe de contrôle de la suspension des avantages des administrateurs et responsable de la garantie du respect des obligations en matière de quotas, la FSMA elle-même n'est pas soumise au quota. L'Institut fait remarquer qu'en tant qu'organe de surveillance, il n'est pas non plus soumis au nouveau quota. Dans son 5e bilan de la loi, l'Institut recommande que les organes de surveillance et de contrôle formellement désignés pour veiller à l'application de la loi, soient, au titre d'exemplarité, tenus d'atteindre eux aussi le quota de membres du sexe sous-représenté au sein de leur conseil d'administration et de leur comité de direction.

Le contrôle et les sanctions

L'Institut souligne que la directive Quotas donne la possibilité de prévoir d'autres sanctions. Bien que l'avant-projet prévoie quelques ajouts notamment au niveau du rapport de gestion, aucune sanction supplémentaire n'est prévue.

Concernant le contrôle des sanctions, comme indiqué plus haut, il est positif que l'avant-projet insiste sur l'importance d'un contrôle par la FSMA. Ainsi, l'avant-projet souligne l'importance de contrôler l'application de la réglementation et pour la FSMA de prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des quotas. Comme indiqué plus haut, la FSMA a déjà la possibilité de vérifier la suspension des avantages accordés aux administrateurs. Elle peut également interroger la société non conforme sur le respect de la sanction et si nécessaire émettre un avertissement public. Cependant, le fait que la FSMA ait la possibilité de vérifier et interroger la société n'implique pas une application effective de ce contrôle dans le cadre de la loi Quotas. Comme indiqué plus haut, aucune sanction n'a d'ailleurs encore été appliquée à ce jour. L'Institut estime qu'un meilleur suivi des sanctions en cas de non-respect des obligations par les entreprises doit être assuré. Ce contrôle pourrait se faire par de possibles sanctions financières et autres mesures administratives. L'imposition de sanctions administratives fait partie de la politique de sanction de la FSMA[9]. La FSMA peut infliger des sanctions administratives dans tous les domaines qui sont soumis à son contrôle. Certaines lois contiennent déjà des dispositions spécifiques habilitant la FSMA à infliger des sanctions administratives[10]. Ce n'est pas le cas de la loi Quotas. En ajoutant une disposition spécifique contraignant la FSMA à infliger des sanctions

[8] IEFH (2025). Cinquième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les conseils d'administration. Bruxelles: 74.
[9] Procédure de sanction | FSMA
[10] Procédure de sanction | FSMA

administratives dans le cadre précis de la loi Quotas, un meilleur suivi des sanctions pourrait être assuré.

Le rôle de l'Institut

L'avant-projet prévoit pour l'Institut un rôle de surveillance de l'état d'avancement en matière de diversité dans les organes d'administration. Les spécificités de ce rôle sont présentées au point 2.3.3. **Selon l'Institut, la mission qui lui est confiée se verra entravée de deux difficultés.**

Premièrement, si les sociétés clôturent en général leur exercice comptable au 31 décembre, il n'est pas exclu qu'une autre date puisse être choisie par les sociétés. Dès lors, selon la date de clôture de l'exercice retenue par chaque société, les informations demandées parviendront à l'Institut à différents moments dans l'année. En outre, si les sociétés disposent d'un délai pouvant s'étendre jusqu'à sept mois après la clôture de l'exercice (comme prévu dans l'article 3 :2 du Code des sociétés et des associations et indiqué plus haut), **il apparait compliqué, voire impossible, pour l'Institut de publier annuellement une liste des sociétés qui satisfont au quota**, si ce n'est à fonder cet aperçu annuel sur des informations partielles.

Deuxièmement, si les informations demandées sur lesquelles l'Institut doit fonder sa surveillance de l'état d'avancement en matière de diversité dans les organes d'administration lui sont transmises sous la forme (d'extraits) du rapport de gestion des sociétés, alors il incombera à l'Institut de parcourir chacun des rapports de gestion afin d'encoder manuellement les informations utiles à sa surveillance dans un fichier (Excel, par exemple) permettant d'identifier les sociétés qui satisfont au quota et celles qui n'y satisfont pas, pour enfin publier annuellement une liste sur son site internet. **Une telle analyse requiert un investissement en ressources humaines et en temps considérable**, à l'heure où des avancées technologiques permettraient de compiler les informations de manière automatique, systématique et, par conséquent, plus efficiente.

Par conséquent, l'Institut suggère de revoir le délai donné aux sociétés pour transmettre leur rapport de gestion à l'Institut : comme expliqué plus haut, ce délai est de trente jours après l'approbation des comptes annuels, dont la date peut varier, et au plus tard sept mois après la date de clôture de l'exercice, ce qui ne permet pas à l'Institut de disposer de toutes les informations requises en temps voulu.

En outre, l'Institut recommande la mise en place d'un système de collecte des informations pour compiler celle-ci de manière automatique et systématique dans un fichier prêt à l'analyse, en vue d'assurer la surveillance de l'état d'avancement en matière de diversité dans les organes d'administration des sociétés cotées et des entités d'intérêt public visées dans le présent avant-projet.

4. Recommandation

Afin de garantir une meilleure représentation des femmes aux plus hauts postes de direction, l'Institut recommande, en ce qui concerne l'avant-projet de loi :

- **d'étendre la loi Quotas aux comités de direction des entreprises, avec un quota d'au moins 33% de membres du sexe sous-représenté, et non uniquement aux comités de direction des entreprises publiques autonomes ;**

- **de renforcer la loi Quotas en portant le quota à au moins 40% de membres du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration des entreprises visées par la loi ;**
- **d'appliquer le quota de membres du sexe sous-représenté au sein de leur conseil d'administration et de leur comité de direction aux organes de contrôle et de surveillance formellement désignés pour veiller à l'application de la loi à titre d'exemplarité ;**
- **d'assurer un meilleur suivi des sanctions en cas de non-respect des obligations par les entreprises en ajoutant une disposition spécifique contraignant la FSMA à infliger des sanctions administratives dans le cadre précis de la loi Quota**
- **De revoir le délai donné aux sociétés pour transmettre leur rapport de gestion à l'Institut**
- **De mettre en place soit un système de collecte des informations pour compiler celle-ci de manière automatique et systématique dans un fichier prêt à l'analyse, soit des ressources supplémentaires pour l'Institut en vue d'assurer la surveillance de l'état d'avancement en matière de diversité dans les organes d'administration des sociétés cotées et des entités d'intérêt public visées dans le présent avant-projet.**

KAMER • 3e ZITTING VAN DE 56e ZITTINGSPERIODE 2025 2026 CHAMBRE • 3e SESSION DE LA 56e LÉGISLATURE
Centrale drukkerij - Imprimerie centrale