

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 novembre 2011

PROPOSITION DE LOI

**modifiant le Code des sociétés
et la loi du 21 mars 1991
portant réforme de certaines entreprises
publiques économiques**

(déposée par Mmes Muriel Gerkens
et Eva Brems)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 november 2011

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het Wetboek van
vennootschappen en van de wet
van 21 maart 1991 betreffende de hervorming
van sommige economische overheidsbedrijven**

(ingediend door de dames Muriel Gerkens
en Eva Brems)

RÉSUMÉ

La proposition vise à garantir une présence minimale des femmes, dans les instances délibératives des entreprises publiques et économiques et des entreprises cotées en bourse, en imposant un quota de 40 % de présence.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt te zorgen voor een minimale aanwezigheid van de vrouwen in de beslissingsorganen van de economische overheidsbedrijven en van de beursgenoteerde bedrijven. Daartoe legt het een quotum van 40 % vrouwen op.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	
Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
Publications officielles éditées par la Chambre des représentants		Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	
Commandes:		Bestellingen:	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail: publications@laChambre.be		e-mail: publicaties@deKamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Cadre général

Une constatation que nous ne pouvons éviter est le nombre restreint de femmes aux postes à responsabilités, tant dans les entreprises privées que publiques.

Ce phénomène est communément appelé: le plafond de verre, cette appellation faisant référence à de mystérieuses barrières invisibles, empêchant les femmes d'arriver aux postes à responsabilité.

Nous préférons parler de constructions socioculturelles aboutissant à une ségrégation professionnelle.

2. Au niveau européen

À titre d'exemple, citons:

— les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse sont, en Belgique, composés de seulement 6,87 % de femmes;

— les administrateurs délégués désignés par ces conseils d'administration sont des femmes pour 4,13 % d'entre eux!

Cette situation, n'est cependant pas une fatalité. Il existe des exemples de pays européens qui tentent de contrer cette réalité:

— en Suède, la règle est que 33 % des membres des conseils d'administration, aussi bien avec droit de vote qu'avec voix consultative, doivent être des femmes; elles atteignent, dans les faits, quasiment les 40 %;

— en Norvège, depuis janvier 2006, la loi impose un quota de 40 % dans les conseils d'administration des nouvelles entreprises (ainsi d'ailleurs que, depuis 2008, pour les autres entreprises existant avant 2006); s'il y a non respect de cette règle, plus aucune décision n'est valable;

— en France, depuis 2006, les membres d'un même sexe ne peuvent dépasser les 80 % des membres dans les conseils d'administration;

— en Suisse, depuis 2005, il existe un quota de 30 % de femmes dans les conseils d'administration pour les

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Algemeen

Wij kunnen er niet naast kijken: zowel in de privé- als in de overheidsbedrijven hebben maar weinig vrouwen een verantwoordelijke functie.

Dat fenomeen wordt in de wandeling het glazen plafond genoemd, een benaming die verwijst naar geheimzinnige onzichtbare barrières die verhinderen dat vrouwen erin slagen hoge posten te bekleden.

Wij geven er de voorkeur aan het te hebben over sociaal-culturele constructies die leiden tot beroeps-segregatie.

2. In Europa

Wij herinneren er bij wijze van voorbeeld aan dat:

— in België de raden van bestuur van de beursgenoteerde ondernemingen voor slechts 6,87 % uit vrouwen bestaan;

— slechts 4,13 % van de door die raden van bestuur aangewezen gedelegeerd bestuurders vrouwen zijn!

Die situatie is echter niet onvermijdelijk. Sommige Europese landen proberen tegen de stroom op te roeien:

— in Zweden geldt de regel dat 33 % van de leden van de raden van bestuur, ongeacht of zij stemgerechtigd zijn dan wel een raadgevende stem hebben, vrouwen moeten zijn; in werkelijkheid bestaan die raden voor nagenoeg 40 % uit vrouwen;

— in Noorwegen legt de wet sinds januari 2006 een quota van 40 % vrouwen op in de raden van bestuur van de nieuwe ondernemingen (en sinds 2008 trouwens ook voor de andere ondernemingen die al vóór 2006 bestonden); als die regel niet in acht wordt genomen, is geen enkele beslissing rechtsgeldig;

— in Frankrijk mogen sinds 2006 niet meer dan 80 % van de leden van de raden van bestuur van hetzelfde geslacht zijn;

— in Zwitserland bestaat sinds 2005 een quotum van 30 % vrouwen in de raden van bestuur van de

entreprises publiques; celles-ci avaient 5 ans pour y parvenir;

— en Espagne, depuis 2006, il est exigé une représentation de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourses; elles ont 8 ans pour y parvenir;

— même aux Royaume uni, il existe un règlement de soutien visant l'équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes à l'intérieur des conseils d'administration.

3. Motivation de la proposition

Pourquoi installer des quotas, et pourquoi vouloir une parité hommes-femmes dans les organes décisionnels des entreprises? Parce qu'instaurer des quotas produit une forte incitation qui a fait ses preuves, notamment en ce qui concerne l'évolution du nombre de femmes dans ce Parlement fédéral.

Ensuite, parce que la qualité des prises de décision est meilleure lorsque les groupes qui décident sont composés de manière diversifiée, hétérogène: meilleure utilisation des talents, meilleurs projets, préoccupations durables, meilleure gestion du personnel, meilleure adhésion à un projet collectif, fonctionnement interne plus démocratique, et meilleure légitimité reconnue aux règles édictées. Plusieurs recherches et rapports donnent les mêmes résultats: nous ne citerons que les plus connus: *Catalyst 2007, McKinsey 2007...*

4. Le plan d'action de Pékin

Dans le plan d'action de Pékin en 1995, l'Objectif stratégique G.2 visait à donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités. Ce plan préconisait, dans les mesures à prendre, que:

“Les gouvernements, les institutions publiques, le secteur privé, les partis politiques, les syndicats, les organisations patronales, les organes sous-régionaux et régionaux, les organisations non gouvernementales et internationales et les établissements d'enseignement devraient:

A) Assurer une formation pour préparer les femmes et les jeunes filles, en particulier celles qui ont des besoins particuliers, les personnes handicapées et les femmes appartenant à des minorités raciales ou ethniques, à prendre conscience de leur valeur et à assumer des postes de décision;

overheidsbedrijven; die bedrijven hebben 5 jaar de tijd gekregen om daartoe te komen;

— in Spanje wordt sinds 2006 geëist dat de vrouwen voor 40 % vertegenwoordigd zijn in de raden van bestuur van de beursgenoteerde ondernemingen; ze hebben 8 jaar de tijd om daartoe te komen;

— en zelfs in het Verenigd Koninkrijk bestaat een steunreglement dat een evenwicht beoogt tussen het aantal mannen en vrouwen in de raden van bestuur.

3. Motivering van het wetsvoorstel

Waarom quota instellen en waarom streven naar genderpariteit in de besluitvormingsorganen van de ondernemingen? Allereerst omdat het instellen van quota een krachtige stimulans is die haar nut heeft bewezen, onder meer inzake de evolutie van het aantal vrouwen in dit Federaal Parlement.

Vervolgens omdat de kwaliteit van de besluitvorming beter is als de groepen die de besluiten nemen gediversifieerd en heterogeen zijn samengesteld: betere aanwending van de talenten, degelijker projecten, meer aandacht voor het duurzaamheidsaspect, beter personeelsbeheer, betere inschakeling in een collectief project, democratischer interne werking en betere erkenning van de legitimiteit van de uitgevaardigde regels. Uit verschillende onderzoeken en rapporten blijken dezelfde resultaten. Wij halen alleen de bekendste aan, met name *Catalyst 2007, McKinsey 2007* enzovoort.

4. Het Actieplan van Peking

De strategische doelstelling G.2 van het Actieplan van Peking strekte ertoe de vrouwen de middelen in handen te geven om te participeren in besluitvorming en om verantwoordelijke functies uit te oefenen. In de te nemen maatregelen stond dat plan het volgende voor:

“Actions to be taken by governments, national bodies, the private sector, political parties, trade unions, employers' organizations, subregional and regional bodies, non-governmental and international organizations and educational institutions:

A) Provide leadership and self-esteem training to assist women and girls, particularly those with special needs, women with disabilities and women belonging to racial and ethnic minorities to strengthen their self-esteem and to encourage them to take decision-making positions;

B) Avoir des critères transparents de nomination aux postes de décision et veiller à ce que la composition des organes de sélection respecte l'équilibre entre les sexes."

5. Action des conseils des femmes francophones et néerlandophones

De même, les conseils des femmes francophones et néerlandophones proposent un équilibre de 50 % dans les conseils d'administration et les organes de direction des entreprises publiques et semi-publiques, y compris pour les entreprises comme les différentes composantes de la SNCB.

Ces conseils considèrent que ce quota doit être atteint dans l'avenir le plus court possible, en profitant de chaque nouvelle désignation et de chaque remplacement à faire. C'est aussi le cas pour les sociétés cotées en bourse et les entreprises privées avec organes de décision.

Celles-ci auraient 7 à 8 ans pour y parvenir, sans les obliger à casser des nominations en cours mais elles auraient l'obligation, dès l'entrée en vigueur de l'article 2 de la loi, de mentionner dans leurs rapports et projets annuels l'égalité des genres à atteindre.

Dans leurs propositions concrètes:

— il est proposé (cfr article 5) de modifier l'article 16 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques; cet article vise à préciser la composition du conseil d'administration et du comité de direction des entreprises publiques autonomes dont la liste a été établie par le Roi; il est actuellement prévu que ces deux instances dirigeantes "*comptent autant de membres d'expression française que d'expression néerlandaise, éventuellement à l'exception respectivement du président du conseil d'administration et de l'administrateur délégué*"; il est proposé d'ajouter à cette exigence linguistique une exigence d'équilibre entre les genres pour que 40 % des membres au moins de leur conseil d'administration et de leur comité de direction soit de sexe différent de celui des autres membres;

— concernant la notion de société cotée en bourse, il est proposé de se référer à l'ancien article 1^{er}, § 2, de la loi du 2 mars 1989 relative à la publicité des participations importantes dans les sociétés cotées en bourse et réglementant les offres publiques d'acquisition (abrogé par la loi du 2 mai 2007) qui établissait que "*sont visées les sociétés de droit belge dont les titres conférant le droit de vote sont en tout ou en partie admis aux*

B) Have transparent criteria for decision-making positions and ensure that the selecting bodies have a gender-balanced composition;"

5. Actie van de Vrouwenraden

Zowel de Nederlandstalige als de Franstalige Vrouwenraad stellen voor dat in de raden van bestuur en de leidinggevende instanties van de openbare en de semi-openbare ondernemingen, met inbegrip van ondernemingen zoals de verschillende entiteiten van de NMBS, een genderevenwicht van 50 % zou worden gerealiseerd.

De Vrouwenraden stellen dat dit quotum in een zo kort mogelijk tijdpad moet worden bereikt en bepleiten dat daartoe elke nieuwe aanstelling en elke vervanging te baat wordt genomen. Hetzelfde geldt overigens voor de beursgenoteerde ondernemingen en de privé-ondernemingen met besluitvormingsinstanties.

Zij zouden daartoe 7 à 8 jaar de tijd krijgen, zonder de verplichting lopende benoemingsprocedures te verbreken; wel zouden zij, zodra artikel 2 van dit wetsvoorstel in werking treedt, in hun jaarverslagen en jaarplannen het nagestreefde genderevenwicht moeten aangeven.

Hun concrete voorstellen strekken ertoe:

— artikel 16 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven te wijzigen (cf. artikel 5); dat artikel bepaalt de samenstelling van de raad van bestuur en van het directiecomité van de autonome overheidsbedrijven waarvan de lijst door de Koning is vastgelegd; thans luidt het dat beide bestuursinstanties "*elk evenveel Nederlands- als Franstaligen [tellen], de voorzitter van de raad van bestuur, respectievelijk de gedelegeerd-bestuurder, eventueel uitgezonderd*"; dit wetsvoorstel strekt ertoe aan die taalvereiste een genderevereiste toe te voegen, die inhoudt dat minstens 40 % van de leden van de raad van bestuur en van het directiecomité niet van hetzelfde geslacht mag zijn als de overige leden van die instanties;

— in verband met het begrip "beursgenoteerde vennootschap" te verwijzen naar het vroegere artikel 1, § 2, van de wet van 2 maart 1989 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in ter beurze genoteerde vennootschappen en tot reglementering van de openbare overnameaanbiedingen (opgeheven bij de wet van 2 mei 2007); dat artikel luidde als volgt: "*Bedoeld worden de vennootschappen naar Belgisch*

négociations sur un marché réglementé au sens de l'article 2, 3°, de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers"; l'article 3 proposé porte modification à l'article 518 du Code des sociétés.

Il apparaît enfin que plus les femmes participeront au marché du travail, à la gestion et à la direction des entreprises, plus leurs rémunérations se rapprocheront de celles des hommes.

6. Le code de bonne gouvernance 2009

Enfin, preuve que des progrès sont possibles, le 1^{er} principe du Code de bonne gouvernance 2009 établit que la société adopte une structure claire de gouvernance d'entreprise.

Il est maintenant clairement affirmé que le Conseil d'administration *"tient compte de la responsabilité sociale, de la mixité des genres et de la diversité en général, lorsqu'il traduit les valeurs et les stratégies de la société en politiques clés."*

Le deuxième principe de ce même code (déterminant que la société se dote d'un conseil d'administration effectif et efficace qui prend des décisions dans l'intérêt social) affirme que: *"La composition du conseil d'administration assure que les décisions soient prises dans l'intérêt social. Cette composition est basée sur la mixité des genres, et la diversité en général, ainsi que sur la complémentarité de compétences, d'expériences et de connaissances. Une liste des membres du conseil d'administration est publiée dans la Déclaration GE."*

7. Objectifs de la proposition de loi

Les auteurs de cette proposition réclament aujourd'hui un quota de 40 % de femmes dans les fonctions de direction et de management, à atteindre dans les délais les plus courts, aussi bien dans les conseils d'administration des entreprises publiques et semi ou para publiques que les comités et postes de direction de celles-ci. Mais aussi dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse. Ceci nécessitera, outre les modifications législatives, qu'une collaboration commune entre les pouvoirs publics et les entreprises soit mise en place, sur la base des engagements suivants:

recht waarvan alle of een deel van de stemrechtverlenende effecten zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt in de zin van artikel 2, 3°, van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten"; het voorgestelde artikel 3 strekt ertoe artikel 518 van het Wetboek van vennootschappen te wijzigen.

Ten slotte blijkt dat hoe meer de vrouwen deelnemen aan de arbeidsmarkt en aan het beheer en de leiding van de ondernemingen, hoe meer hun loon dat van hun mannelijke collega's benadert.

6. Corporate governance Code 2009

Vooruitgang is mogelijk, zoals wordt bewezen door het eerste principe van de Corporate governance Code 2009 dat bepaalt dat de vennootschap een duidelijke governancestructuur aanneemt.

Voortaan staat het zwart op wit dat de raad van bestuur "bij het omzetten van waarden en strategieën in de voornaamste beleidslijnen (...) rekening [houdt] met het maatschappelijk verantwoord ondernemen, met genderdiversiteit en met diversiteit in het algemeen."

In het tweede principe van die Code ("[de] vennootschap heeft een doeltreffende en efficiënte raad van bestuur die beslissingen neemt in het vennootschapsbelang") wordt vooropgezet dat "[de] samenstelling van de raad van bestuur dient te waarborgen dat beslissingen genomen worden in het vennootschapsbelang. Deze samenstelling wordt bepaald op basis van genderdiversiteit en diversiteit in het algemeen, alsook complementariteit op het gebied van bekwaamheden, ervaring en kennis. De CG-Verklaring bevat een lijst van de leden van de raad van bestuur."

7. Doelstellingen van het wetsvoorstel

De indieners van dit wetsvoorstel eisen nú een quotum van 40 % vrouwen in de directie- en managementfuncties. Dat quotum moet zo spoedig mogelijk worden gehaald, zowel binnen de raad van bestuur van de overheidsbedrijven, de semi-overheidsbedrijven en de paraoverheidsbedrijven, als op het niveau van de directiecomités en -posten in die bedrijven. Hetzelfde moet gelden voor de raad van bestuur van de beursgenoteerde ondernemingen. Behalve wetswijzigingen zal zulks ook samenwerking tussen de overheid en de bedrijven vergen. Die samenwerking moet gestoeld zijn op de volgende engagementen:

1. de la part des autorités:

a. de créer et de rendre accessible une Banque de données, en s'inspirant du projet VEGA: le Centre pour l'égalité des femmes et des hommes a décidé de réaliser, ensemble avec *Amazone*, un répertoire des femmes expertes et spécialisées sur la base de différents profils recherchés pour les fonctions académiques, culturelles, politiques,...;

b. de mettre en place des programmes de coaching personnalisés, aidant les femmes à acquérir plus de confiance en elle pour postuler à ces postes et mandats;

c. de soutenir le développement de réseaux d'échanges et de liens professionnels afin de favoriser les échanges d'informations sur les meilleures pratiques et les moyens de les mettre en œuvre;

d. d'organiser, via l'administration en charge de l'égalité des chances, des séminaires avec les grandes entreprises sur le thème de la Parité dans les conseils d'administration;

2. de la part, et avec les entreprises, il leur serait demandé:

a. d'élaborer des indicateurs à rencontrer pour atteindre la diversité des genres dans les différentes fonctions et grades, dont celles de direction, comme par exemple:

i. le pourcentage de femmes dans les différentes fonctions et grades, dont celles de direction;

ii. la comparaison des salaires pour des fonctions de même niveau;

iii. le nombre d'hommes et de femmes qui profitent des différentes promotions, en fonction des caractéristiques de celles-ci;

b. de veiller à ce que l'organisation et la direction de la gestion du personnel veille à, et encourage, la diversité hommes/femmes dans toutes ses dimensions, via notamment:

i. l'organisation du temps de travail, afin de le rendre mieux conciliable avec la vie de famille;

ii. l'implication dans la recherche de solutions d'accueil des enfants et la prise en compte des limites de celles-ci par rapport aux prestations demandées;

1. de overheid verbindt zich ertoe:

a. een gegevensbank op te richten en toegankelijk te maken, naar het model van de VEGA-databank: het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft beslist om, samen met Amazone, een repertorium op te maken van vrouwelijke deskundigen in specifieke vakgebieden, door verschillende in te vullen profielen (academische, culturele, politieke,...) samen te brengen;

b. gepersonaliseerde coachingprogramma's op te stellen, die vrouwen meer zelfvertrouwen moeten geven opdat zij meer voor dergelijke posten en mandaten zouden kandideren;

c. de ontwikkeling te bevorderen van uitwisselingsnetwerken en professionele netwerken, teneinde te komen tot een betere uitwisseling van informatie over de zogenaamde "beste praktijken" en over de middelen om die concreet gestalte te geven;

d. via de voor Gelijkheid van Kansen bevoegde overheidsinstantie seminaries te organiseren met de grote bedrijven, over de genderpariteit in de raden van bestuur;

2. de ondernemingen wordt gevraagd zich ertoe te verbinden:

a. indicatoren uit te werken die moeten worden verwezenlijkt om tot genderdiversiteit te komen in verschillende functies en graden, waaronder de directiefuncties en -graden, bijvoorbeeld:

i. het percentage vrouwen in de verschillende functies en graden, waaronder de directiefuncties en -graden;

ii. een vergelijking van de lonen voor functies van hetzelfde niveau;

iii. het aantal mannen en vrouwen dat in aanmerking komt voor de verschillende bevorderingen, afhankelijk van de aard van die bevorderingen;

b. erop toe te zien dat de organisatie en de leiding van het personeelsbeleid oog heeft voor de genderdiversiteit in al haar aspecten en ze aanmoedigt, meer bepaald door:

i. de werktijd dusdanig te organiseren dat die beter op het gezinsleven is afgestemd;

ii. werk te maken van het zoeken naar oplossingen voor kinderopvang, en rekening te houden met de beperkingen van die kinderopvang in het licht van de gevergdere prestaties;

iii. la prise en compte des conséquences des interruptions de carrières, qui sont surtout demandées par les femmes;

iv. l'installation de coachings, de mentorat et de formations continues;

v. la chance qui doit être donnée aux femmes d'avoir accès aux fonctions stratégiques pour lesquelles elles ont les compétences adéquates.

Pour réaliser ce travail, il sera essentiel de créer un groupe de travail composé paritairement de femmes et d'hommes.

iii. rekening te houden met de gevolgen van loopbaanonderbrekingen, die in de eerste plaats door vrouwen worden aangevraagd;

iv. te voorzien in coaching, mentorschap en voortgezette opleidingen;

v. vrouwen de kans te geven strategische functies uit te oefenen waarvoor zij over de vereiste vaardigheden beschikken.

Om dit alles te verwezenlijken, is het van wezenlijk belang dat een werkgroep wordt opgericht die gelijkkelijk uit mannen en vrouwen bestaat.

COMMENTAIRES DES ARTICLES

CHAPITRE 2

Art. 2

Obligation est faite aux entreprises de mentionner dans leurs rapports annuels la répartition hommes/femmes dans chacune des catégories du personnel et des fonctions, de manière à vérifier que femmes et hommes soient représentés aussi bien dans les fonctions dirigeantes, dans les fonctions exécutantes, dans les fonctions à haute rémunération que dans celles les moins bien rémunérées.

Art. 3

Cet article impose aux entreprises publiques le pourcentage de 40 % à atteindre dans les postes et organes de management. Le délai pour y parvenir est fixé à 5 ans.

Art. 4

Cette disposition impose 40 % d'administrateurs d'un des deux sexes dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse.

Un délai de 5 ans leur est laissé pour atteindre ce quota.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 2

Art. 2

De ondernemingen moeten in hun jaarverslag de genderspreiding vermelden voor elke personeelscategorie en elke functie, om te kunnen nagaan of mannen en vrouwen wel degelijk vertegenwoordigd zijn, zowel in de leidinggevende functies, de uitvoerende functies, de goed betaalde functies als de minder goed betaalde functies.

Art. 3

Dit artikel bepaalt dat minstens 40 % van de leden van de bestuursorganen in de overheidsbedrijven niet van hetzelfde geslacht mag zijn als de overige bestuursleden. De daartoe gestelde termijn bedraagt 5 jaar.

Art. 4

Deze bepaling houdt in dat 40 % van de bestuurders van de raad van bestuur van de beursgenoteerde vennootschappen niet van hetzelfde geslacht mag zijn als de overige bestuursleden.

Die vennootschappen beschikken over een termijn van 5 jaar om dat quotum te halen.

CHAPITRE 3

Art. 5

Ce même quota de 40 % est également imposé vis-à-vis des entreprises publiques dans la composition du conseil d'administration et des comités de direction. Un délai de 5 ans est également prévu pour y parvenir.

Art. 6

Cet article fixe un pourcentage de 40 % minimum pour chaque sexe dans le personnel de direction et parmi les cadres des entreprises publiques autonomes.

Un délai de 8 ans leur est laissé. Ce délai est plus long que pour la composition des conseils d'administration car il s'agit de membres du personnel à engager, soit comme nouveau membre soit en remplacement d'un départ.

CHAPITRE 4

Art. 7

L'argument régulièrement utilisé pour expliquer le manque de femmes aux postes clés est qu'il n'y a pas de femmes compétentes dans le domaine recherché ou qu'elles ne se font pas connaître. La tenue d'un répertoire de ces femmes et de leurs qualifications permettra de répondre à cet argument. Ce répertoire devrait être facilement accessible, tenu régulièrement à jour et au service de toutes les entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, à la recherche d'une de ces femmes compétentes.

CHAPITRE 5

Art. 8 à 10

Ces articles prévoient une entrée en vigueur progressive de certains articles de la loi afin de laisser une période transitoire aux entreprises, afin qu'elles puissent s'adapter progressivement aux nouvelles exigences introduites par la loi.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen!)
Eva BREMS (Ecolo-Groen!)

HOOFDSTUK 3

Art. 5

Het voormelde quorum van 40 % wordt tevens opgelegd met het oog op de samenstelling van de raden van bestuur en de directiecomités van de overheidsbedrijven. Ook zij beschikken over een termijn van 5 jaar om die doelstelling te halen.

Art. 6

Dit artikel legt voor elk geslacht een minimumpercentage van 40 % vast, wat hun vertegenwoordiging aangaat bij het leidinggevend personeel en de kaderleden van de autonome overheidsbedrijven.

Die bedrijven krijgen daarvoor een termijn van 8 jaar. Die termijn is langer dan voor de samenstelling van de raden van bestuur, want het gaat daarbij om personeelsleden die in dienst moeten worden genomen als nieuwe kracht, dan wel ter vervanging van iemand die uit het bedrijf weggaat.

HOOFDSTUK 4

Art. 7

Om te verklaren waarom sleutelposities te weinig door vrouwen worden ingenomen, wordt vaak het argument gehanteerd dat in het gezochte domein geen bekwame vrouwen beschikbaar zijn of dat zij zich niet kenbaar maken. Door van die vrouwen en hun kwalificaties een register bij te houden, kan dat argument worden gepareerd. Dat register zou gemakkelijk toegankelijk moeten zijn, geregeld moeten worden bijgewerkt en ten dienste moeten staan van alle overheidsbedrijven of privéondernemingen die op zoek zijn naar één van die bekwame vrouwen.

HOOFDSTUK 5

Art. 8 tot 10

Deze artikelen voorzien in een geleidelijke inwerkingtreding van sommige artikelen van de wet, opdat aan de ondernemingen een overgangperiode wordt geboden om zich gaandeweg aan te passen aan de nieuwe vereisten welke de wet oplegt.

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

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

CHAPITRE 2**Modifications au Code des sociétés****Art.2**

L'article 96, § 1^{er}, du Code des sociétés, modifié en dernier par la loi du 17 décembre 2008, est complété par un point 10°, rédigé comme suit:

“10° des indications relatives à la répartition des travailleurs des différentes catégories selon le genre.”.

Art. 3

Dans le Livre IV du même Code des sociétés est inséré un Titre XI intitulé “Dispositions communes aux personnes morales de droit public” et contenant un article 200/1, rédigé comme suit:

“Art. 200/1. Dans les personnes morales de droit public, parmi le personnel qui occupe des fonctions de direction ou de cadre au sein des entreprises publiques autonomes, il faut 40 % au moins des membres de sexe différent de celui des autres membres.”.

Art. 4

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

“§ 4. Dans les sociétés cotées, telles que visées à l'article 4, 40 % des administrateurs au moins doit être de sexe différent de celui des autres membres.”.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Wijzigingen in het Wetboek van vennootschappen****Art. 2**

Artikel 96, § 1, van het Wetboek van vennootschappen, voor het laatst gewijzigd bij de wet van 17 december 2008, wordt aangevuld met een 10°, dat als volgt luidt:

“10° gegevens betreffende de genderspreiding bij de verschillende werknemerscategorieën.”.

Art. 3

In boek IV van hetzelfde Wetboek wordt een titel XI ingevoegd met als opschrift “Bepalingen gemeenschappelijk aan de publiekrechtelijke rechtspersonen”, die artikel 200/1 bevat, luidende:

“Art. 200/1. In de publiekrechtelijke rechtspersonen moet onder de personeelsleden die in de autonome overheidsbedrijven directie- of kaderfuncties uitoefenen, ten minste 40 % van een ander geslacht zijn dan de overige leden met die functies.”.

Art. 4

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

“§ 4. In de beursgenoteerde vennootschappen, als bedoeld in artikel 4, moet ten minste 40 % van de bestuurders van een ander geslacht zijn dan de overige bestuurders.”.

CHAPITRE 3

**Modifications à la loi du 21 mars 1991
portant réforme de certaines entreprises
publiques économiques**

Art.5

Dans le titre I^{er}, chapitre IV, section I^{ère}, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, est inséré un article 16/1, rédigé comme suit:

“Art. 16/1. Dans les entreprises publiques autonomes visées à l’article 1^{er}, § 4, le conseil d’administration et le comité de direction sont composés d’au moins 40 % de membres de sexe différent de celui des autres membres.”.

Art. 6

Dans le Titre I^{er}, Chapitre VIII, de la même loi, est inséré une section I^{ère bis}, intitulée “Personnel de direction et Cadres”, comprenant un article 29^{ter}, rédigé comme suit:

“Art. 29^{ter}. Dans les entreprises publiques autonomes visées à l’article 1^{er}, § 4, l’ensemble des membres du personnel qui occupent des fonctions de direction ou de cadre au sein des entreprises publiques autonomes doit être composé pour 40 % au moins de membres de sexe différent de celui des autres membres.”.

CHAPITRE 4

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

Art. 7

L’article 4 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, modifié par la loi du 10 mai 2007, est complété par un point 11°, rédigé comme suit:

“11° d’organiser en son sein une commission chargée de rassembler les données afin d’élaborer et de tenir à jour un répertoire des femmes compétentes, notamment dans les différents secteurs économiques, sociaux et culturels, que les entreprises et organismes pourront consulter en vue de désigner des membres dans leurs conseils d’administration; outre les membres de l’Institut, cette commission est composée d’un nombre égal

HOOFDSTUK 3

**Wijzigingen aan de wet van 21 maart 1991
betreffende de hervorming van sommige
economische overheidsbedrijven**

Art. 5

In titel I, hoofdstuk IV, afdeling I, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt een artikel 16/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 16/1. In de in artikel 1, § 4, bedoelde autonome overheidsbedrijven is de raad van bestuur en het directiecomité samengesteld uit ten minste 40 % van de leden van een ander geslacht dan de overige leden.”.

Art. 6

In titel I, hoofdstuk VIII, van dezelfde wet wordt een afdeling I^{bis} ingevoegd met als titel “Directiepersoneel en kaderleden”, die artikel 29^{ter} bevat, luidende:

“Art. 29^{ter}. In de in artikel 1, § 4, bedoelde autonome overheidsbedrijven moet het geheel van de personeelsleden die directie- of kaderfuncties in de autonome overheidsbedrijven uitoefenen, bestaan uit ten minste 40 % van een ander geslacht dan de overige leden met die functies.”.

HOOFDSTUK 4

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

Art. 7

Artikel 4 van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, gewijzigd bij de wet van 10 mei 2007, wordt aangevuld met een punt 11°, luidende:

“11° intern een commissie op te richten die ermee wordt belast gegevens te verzamelen met het oog op de opstelling en het bijhouden van een repertorium van bekwame vrouwen, met name in de verschillende economische, sociale en culturele sectoren, dat de ondernemingen en instellingen zullen kunnen raadplegen met het oog op de aanstelling van leden in hun raden van bestuur; behalve uit leden van het Instituut

de représentants du monde des entreprises publiques et privées et d'un nombre égal de représentants du patronat, des syndicats et des associations reconnues comme représentatives des femmes; les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par le Roi.”

CHAPITRE 5

Entrée en vigueur

Art. 8

L'article 2 entre en vigueur au 1^{er} janvier qui suit la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Art. 9

Les articles 3, 4 et 5 entrent en vigueur le premier jour du 60^e mois suivant celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Art. 10

L'article 6 entre en vigueur le premier jour du 96^e mois suivant celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

16 novembre 2010

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen!)
Eva BREMS (Ecolo-Groen!)

is die commissie samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers uit de wereld van de overheids- en privébedrijven en een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers, vakbonden en erkende representatieve vrouwenverenigingen; de Koning bepaalt de nadere regels voor de werking van die commissie.”

HOOFDSTUK 5

Inwerkingtreding

Art. 8

Artikel 2 treedt in werking op de 1e januari die volgt op de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 9

De artikelen 3, 4 en 5 treden in werking op de eerste dag van de 60ste maand die volgt op de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 10

Artikel 6 treedt in werking op de eerste dag van de 96^e maand die volgt op de dag waarop deze wet in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

16 november 2010

ANNEXE

BIJLAGE

TEXTE DE BASE

Code des sociétés

Art. 96. § 1^{er}. Le rapport annuel visé à l'article 95 comporte:

1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée. Cet exposé consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution des affaires, des résultats 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° 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 qu'elles ne sont pas de nature à porter gravement préjudice à la société;

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;

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;

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Code des sociétés

Art. 96. § 1^{er}. Le rapport annuel visé à l'article 95 comporte:

1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée. Cet exposé consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution des affaires, des résultats 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° 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 qu'elles ne sont pas de nature à porter gravement préjudice à la société;

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;

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;

BASISTEKST**Wetboek van Vennootschappen**

Art. 96. § 1. Het jaarverslag bedoeld in artikel 95 bevat:

1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt. Dit 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 de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, waar zulks passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf van de vennootschap, met inbegrip van informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden.

In deze analyse omvat het jaarverslag, waar zulks passend wordt geacht, verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de jaarrekening.

2° informatie omtrent 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 zij niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap;

4° informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;

5° gegevens betreffende 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;

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL**Wetboek van Vennootschappen**

Art. 96. § 1. Het jaarverslag bedoeld in artikel 95 bevat:

1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt. Dit 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 de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, waar zulks passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf van de vennootschap, met inbegrip van informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden.

In deze analyse omvat het jaarverslag, waar zulks passend wordt geacht, verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de jaarrekening.

2° informatie omtrent 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 zij niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap;

4° informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;

5° gegevens betreffende 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;

7° toutes les informations qui doivent y être insérées en vertu du présent code.

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.

§ 2. Pour les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché visé à l'article 4, 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 allant au-delà 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

7° toutes les informations qui doivent y être insérées en vertu du présent code.

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.

10° des indications relatives à la répartition des travailleurs des différentes catégories selon le genre.

§ 2. Pour les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché visé à l'article 4, 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 allant au-delà 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

7° alle gegevens die volgens dit wetboek in dit verslag moeten worden opgenomen.

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 risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook

— het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico;

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.

§ 2. Voor de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt, bevat het jaarverslag tevens een verklaring inzake deugdelijk bestuur, die er een specifiek onderdeel van vormt 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 openlijk raadpleegbaar is, alsook, indien toepasselijk, de relevante informatie over de praktijken inzake deugdelijk bestuur die worden toegepast naast de desbetreffende code en de wettelijke vereisten met 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 onderbouwde redenen daarvoor;

3° een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen van de vennootschap, in verband met het proces van financiële verslaggeving;

4° de informatie zoals bedoeld in artikel 14, vierde lid, van de wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in emittenten waarvan

7° alle gegevens die volgens dit wetboek in dit verslag moeten worden opgenomen.

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 risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook

— het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico;

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.

10° gegevens betreffende de genderspreiding bij de verschillende werknemerscategorieën.

§ 2. Voor de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt, bevat het jaarverslag tevens een verklaring inzake deugdelijk bestuur, die er een specifiek onderdeel van vormt 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 openlijk raadpleegbaar is, alsook, indien toepasselijk, de relevante informatie over de praktijken inzake deugdelijk bestuur die worden toegepast naast de desbetreffende code en de wettelijke vereisten met 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 onderbouwde redenen daarvoor;

3° een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen van de vennootschap, in verband met het proces van financiële verslaggeving;

4° de informatie zoals bedoeld in artikel 14, vierde lid, van de wet van 2 mei 2007 op de openbaarmaking van belangrijke deelnemingen in emittenten waarvan

admisses à la négociation sur un marché réglementé et portant des dispositions diverses et à l'article 34, 3°, 5°, 7° et 8°, de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé;

5° la composition et le mode de fonctionnement des organes d'administration et de leurs comités.

Les 1°, 2° et 5° du premier alinéa ne s'appliquent pas aux sociétés qui n'ont émis que des titres autres que des actions admis à la négociation sur un marché réglementé, à moins que ces sociétés n'aient émis des actions négociées sur un système multilatéral de négociation tel que visé à l'article 2, 4°, de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers.

Le 3° de l'alinéa 1^{er} s'applique également aux sociétés dont des titres autres que des actions sont admis à la négociation sur un marché visé à l'article 4.

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 1^{er}, 1°.

§ 3. Pour les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché visé à l'article 4, 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 visé à l'alinéa précédent contient au moins les informations suivantes:

1° une description de la procédure adoptée pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport, pour (i) élaborer une politique relative à la rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société, ainsi que pour (ii) fixer la rémunération individuelle des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société.

2° une déclaration sur la politique de rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société adoptée pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, qui contient au moins les informations suivantes:

admisses à la négociation sur un marché réglementé et portant des dispositions diverses et à l'article 34, 3°, 5°, 7° et 8°, de l'arrêté royal du 14 novembre 2007 relatif aux obligations des émetteurs d'instruments financiers admis à la négociation sur un marché réglementé;

5° la composition et le mode de fonctionnement des organes d'administration et de leurs comités.

Les 1°, 2° et 5° du premier alinéa ne s'appliquent pas aux sociétés qui n'ont émis que des titres autres que des actions admis à la négociation sur un marché réglementé, à moins que ces sociétés n'aient émis des actions négociées sur un système multilatéral de négociation tel que visé à l'article 2, 4°, de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers.

Le 3° de l'alinéa 1^{er} s'applique également aux sociétés dont des titres autres que des actions sont admis à la négociation sur un marché visé à l'article 4.

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 1^{er}, 1°.

§ 3. Pour les sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché visé à l'article 4, 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 visé à l'alinéa précédent contient au moins les informations suivantes:

1° une description de la procédure adoptée pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport, pour (i) élaborer une politique relative à la rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société, ainsi que pour (ii) fixer la rémunération individuelle des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société;

2° une déclaration sur la politique de rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société adoptée pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, qui contient au moins les informations suivantes:

aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt en houdende diverse bepalingen en in artikel 34, 3°, 5°, 7° en 8°, van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt;

5° de samenstelling en de werking van de bestuursorganen en hun comités.

De bepalingen onder 1°, 2° en 5° van het eerste lid zijn niet van toepassing op vennootschappen die alleen andere effecten dan aandelen hebben uitgegeven die op een gereguleerde markt zijn toegelaten, tenzij de desbetreffende vennootschappen aandelen hebben uitgegeven die worden verhandeld op een multilaterale handelsfaciliteit zoals bedoeld in artikel 2, 4°, van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en financiële diensten.

De bepaling onder 3° van het eerste lid is ook van toepassing op de vennootschappen waarvan andere effecten dan aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een code voor deugdelijk bestuur aanduiden die verplicht van toepassing zal zijn op de in het eerste lid, 1°, bedoelde wijze.

§ 3. Voor de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt, bevat de verklaring inzake deugdelijk bestuur zoals bedoeld in paragraaf 2 tevens het remuneratieverslag, dat er een specifiek onderdeel van vormt.

Het in het vorige lid bedoelde remuneratieverslag bevat ten minste de volgende informatie:

1° een beschrijving van de tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar gehanteerde procedure om (i) een remuneratiebeleid te ontwikkelen voor de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap, en (ii) de remuneratie te bepalen van individuele bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap;

2° een verklaring over het tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar gehanteerde remuneratiebeleid van de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap die ten minste de volgende gegevens bevat:

aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt en houdende diverse bepalingen en in artikel 34, 3°, 5°, 7° en 8°, van het koninklijk besluit van 14 november 2007 betreffende de verplichtingen van emittenten van financiële instrumenten die zijn toegelaten tot de verhandeling op een gereguleerde markt;

5° de samenstelling en de werking van de bestuursorganen en hun comités.

De bepalingen onder 1°, 2° en 5° van het eerste lid zijn niet van toepassing op vennootschappen die alleen andere effecten dan aandelen hebben uitgegeven die op een gereguleerde markt zijn toegelaten, tenzij de desbetreffende vennootschappen aandelen hebben uitgegeven die worden verhandeld op een multilaterale handelsfaciliteit zoals bedoeld in artikel 2, 4°, van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en financiële diensten.

De bepaling onder 3° van het eerste lid is ook van toepassing op de vennootschappen waarvan andere effecten dan aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een code voor deugdelijk bestuur aanduiden die verplicht van toepassing zal zijn op de in het eerste lid, 1°, bedoelde wijze.

§ 3. Voor de vennootschappen waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 bedoelde markt, bevat de verklaring inzake deugdelijk bestuur zoals bedoeld in paragraaf 2 tevens het remuneratieverslag, dat er een specifiek onderdeel van vormt.

Het in het vorige lid bedoelde remuneratieverslag bevat ten minste de volgende informatie:

1° een beschrijving van de tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar gehanteerde procedure om (i) een remuneratiebeleid te ontwikkelen voor de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap, en (ii) de remuneratie te bepalen van individuele bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap;

2° een verklaring over het tijdens het door het jaarverslag behandelde boekjaar gehanteerde remuneratiebeleid van de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap die ten minste de volgende gegevens bevat:

a) les principes de base de la rémunération, avec indication de la relation entre rémunération et prestations;

b) l'importance relative des différentes composantes de la rémunération;

c) les caractéristiques des primes de prestations en actions, options ou autres droits d'acquérir des actions;

d) des informations sur la politique de rémunération pour les deux exercices sociaux suivants.

En cas de modification importante de la politique de rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport, elle doit être particulièrement mise en évidence;

3° sur une base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux administrateurs non exécutifs par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société;

4° si certains membres du comité de direction, certains autres dirigeants ou certains délégués à la gestion journalière font également partie du conseil d'administration, des informations sur le montant des rémunérations qu'ils reçoivent en cette qualité;

5° dans le cas où les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants ou les délégués à la gestion journalière entrent en ligne de compte pour toucher des rémunérations liées aux prestations de la société ou d'une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société, aux prestations de l'unité d'exploitation ou aux prestations de l'intéressé, les critères pour l'évaluation des prestations au regard des objectifs, l'indication de la période d'évaluation et la description des méthodes appliquées pour vérifier s'il a été satisfait à ces critères de prestation. Ces informations doivent être indiquées de manière à ce qu'elles ne fournissent aucune donnée confidentielle sur la stratégie de l'entreprise;

6° le montant des rémunérations et des autres avantages accordés directement ou indirectement au représentant principal des administrateurs exécutifs, au président du comité de direction, au représentant principal des autres dirigeants ou au représentant principal des délégués à la gestion journalière par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société. Cette information sera ventilée comme suit:

a) les principes de base de la rémunération, avec indication de la relation entre rémunération et prestations;

b) l'importance relative des différentes composantes de la rémunération;

c) les caractéristiques des primes de prestations en actions, options ou autres droits d'acquérir des actions;

d) des informations sur la politique de rémunération pour les deux exercices sociaux suivants.

En cas de modification importante de la politique de rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport, elle doit être particulièrement mise en évidence;

3° sur une base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux administrateurs non exécutifs par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société;

4° si certains membres du comité de direction, certains autres dirigeants ou certains délégués à la gestion journalière font également partie du conseil d'administration, des informations sur le montant des rémunérations qu'ils reçoivent en cette qualité;

5° dans le cas où les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants ou les délégués à la gestion journalière entrent en ligne de compte pour toucher des rémunérations liées aux prestations de la société ou d'une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société, aux prestations de l'unité d'exploitation ou aux prestations de l'intéressé, les critères pour l'évaluation des prestations au regard des objectifs, l'indication de la période d'évaluation et la description des méthodes appliquées pour vérifier s'il a été satisfait à ces critères de prestation. Ces informations doivent être indiquées de manière à ce qu'elles ne fournissent aucune donnée confidentielle sur la stratégie de l'entreprise;

6° le montant des rémunérations et des autres avantages accordés directement ou indirectement au représentant principal des administrateurs exécutifs, au président du comité de direction, au représentant principal des autres dirigeants ou au représentant principal des délégués à la gestion journalière par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société. Cette information sera ventilée comme suit:

a) de principes waarop de remuneratie was gebaseerd, met aanduiding van de relatie tussen remuneratie en prestaties;

b) het relatieve belang van de verschillende componenten van de vergoeding;

c) de kenmerken van prestatiepremies in aandelen, opties of andere rechten om aandelen te verwerven;

d) informatie over het remuneratiebeleid voor de komende twee boekjaren.

Wanneer het remuneratiebeleid in vergelijking met het gerapporteerde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

3° op individuele basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van de vennootschap behoort, aan de niet-uitvoerende bestuurders werden toegekend;

4° als bepaalde leden van het directiecomité, bepaalde andere leiders of bepaalde personen belast met het dagelijks bestuur ook lid zijn van de raad van bestuur, informatie over het bedrag van de remuneratie dat zij in die hoedanigheid ontvangen;

5° in het geval de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders of de personen belast met het dagelijks bestuur in aanmerking komen voor vergoedingen gebaseerd op de prestaties van de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort, op de prestaties van de bedrijfseenheid of op de prestaties van de betrokkene, de criteria voor de evaluatie van de prestaties ten opzichte van de doelstellingen, de aanduiding van de evaluatieperiode en de beschrijving van de methoden die worden toegepast om na te gaan of aan deze prestatiecriteria is voldaan. Deze gegevens dienen zo te worden vermeld dat zij geen vertrouwelijke informatie leveren omtrent de strategie van de onderneming;

6° het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de hoofdvertegenwoordiger van de uitvoerende bestuurders, aan de voorzitter van het directiecomité, aan de hoofdvertegenwoordiger van de andere leiders of aan de hoofdvertegenwoordiger van de personen belast met het dagelijks bestuur werden toegekend door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen:

a) de principes waarop de remuneratie was gebaseerd, met aanduiding van de relatie tussen remuneratie en prestaties;

b) het relatieve belang van de verschillende componenten van de vergoeding;

c) de kenmerken van prestatiepremies in aandelen, opties of andere rechten om aandelen te verwerven;

d) informatie over het remuneratiebeleid voor de komende twee boekjaren.

Wanneer het remuneratiebeleid in vergelijking met het gerapporteerde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

3° op individuele basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van de vennootschap behoort, aan de niet-uitvoerende bestuurders werden toegekend;

4° als bepaalde leden van het directiecomité, bepaalde andere leiders of bepaalde personen belast met het dagelijks bestuur ook lid zijn van de raad van bestuur, informatie over het bedrag van de remuneratie dat zij in die hoedanigheid ontvangen;

5° in het geval de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders of de personen belast met het dagelijks bestuur in aanmerking komen voor vergoedingen gebaseerd op de prestaties van de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort, op de prestaties van de bedrijfseenheid of op de prestaties van de betrokkene, de criteria voor de evaluatie van de prestaties ten opzichte van de doelstellingen, de aanduiding van de evaluatieperiode en de beschrijving van de methoden die worden toegepast om na te gaan of aan deze prestatiecriteria is voldaan. Deze gegevens dienen zo te worden vermeld dat zij geen vertrouwelijke informatie leveren omtrent de strategie van de onderneming;

6° het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de hoofdvertegenwoordiger van de uitvoerende bestuurders, aan de voorzitter van het directiecomité, aan de hoofdvertegenwoordiger van de andere leiders of aan de hoofdvertegenwoordiger van de personen belast met het dagelijks bestuur werden toegekend door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen:

a) la rémunération de base;

b) la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;

c) 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;

d) 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.

En cas de modification importante de cette rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence;

7° globalement, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux autres administrateurs exécutifs, membres du comité de direction, autres dirigeants et délégués à la gestion journalière par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société. Cette information sera ventilée comme suit:

a) la rémunération de base;

b) la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;

c) 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;

d) les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature avec explication des caractéristiques des principales composantes.

En cas de modification importante de cette rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence;

a) la rémunération de base;

b) la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;

c) 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;

d) 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.

En cas de modification importante de cette rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence;

7° globalement, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux autres administrateurs exécutifs, membres du comité de direction, autres dirigeants et délégués à la gestion journalière par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société. Cette information sera ventilée comme suit:

a) la rémunération de base;

b) la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;

c) 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;

d) les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature avec explication des caractéristiques des principales composantes.

En cas de modification importante de cette rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence;

a) het basissalaris;

b) de variabele remuneratie: alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;

c) pensioen: de bedragen die zijn betaald gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;

d) 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.

Wanneer deze remuneratie in vergelijking met het door het jaarverslag behandelde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

7° op globale basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de andere uitvoerende bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en personen belast met het dagelijks bestuur werden verstrekt door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen:

a) het basissalaris;

b) de variabele remuneratie: alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;

c) pensioen: de bedragen die zijn betaald gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;

d) de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen.

Wanneer deze remuneratie in vergelijking met het door het jaarverslag behandelde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

a) het basissalaris;

b) de variabele remuneratie: alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;

c) pensioen: de bedragen die zijn betaald gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;

d) 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.

Wanneer deze remuneratie in vergelijking met het door het jaarverslag behandelde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

7° op globale basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de andere uitvoerende bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en personen belast met het dagelijks bestuur werden verstrekt door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen:

a) het basissalaris;

b) de variabele remuneratie: alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;

c) pensioen: de bedragen die zijn betaald gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;

d) de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen.

Wanneer deze remuneratie in vergelijking met het door het jaarverslag behandelde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

8° individuellement, pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, le nombre et les caractéristiques clés des actions, des options sur actions ou de tous autres droits d'acquiescer des actions accordés, exercés ou venus à échéance au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion;

9° individuellement, pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, les dispositions relatives à l'indemnité de départ;

10° en cas de départ des administrateurs exécutifs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants ou des délégués à la gestion journalière, la justification et la décision du conseil d'administration, sur proposition du 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;

11° pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, la mesure dans laquelle un droit de recouvrement de la rémunération variable attribuée sur la base d'informations financières erronées est prévu au bénéfice de la société.

Pour l'application du présent paragraphe ainsi que des articles 525, 526*quater*, 554, 898 et 900, 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 524*bis* du Code des sociétés.

Art. 518. § 1^{er}. Les administrateurs doivent être au nombre de trois au moins.

Toutefois, lorsque la société est constituée par deux fondateurs ou que, à une assemblée générale des actionnaires de la société, il est constaté que celle-ci n'a pas plus de deux actionnaires, la composition du conseil d'administration peut être limitée à deux membres jusqu'à l'assemblée générale ordinaire suivant la constatation par toute voie de droit de l'existence de plus de deux actionnaires.

La disposition statutaire octroyant une voix prépondérante au président du conseil d'administration

8° individuellement, pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, le nombre et les caractéristiques clés des actions, des options sur actions ou de tous autres droits d'acquiescer des actions accordés, exercés ou venus à échéance au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion;

9° individuellement, pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, les dispositions relatives à l'indemnité de départ;

10° en cas de départ des administrateurs exécutifs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants ou des délégués à la gestion journalière, la justification et la décision du conseil d'administration, sur proposition du 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;

11° pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, la mesure dans laquelle un droit de recouvrement de la rémunération variable attribuée sur la base d'informations financières erronées est prévu au bénéfice de la société.

Pour l'application du présent paragraphe ainsi que des articles 525, 526*quater*, 554, 898 et 900, 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 524*bis* du Code des sociétés.

Art. 518. § 1^{er}. Les administrateurs doivent être au nombre de trois au moins.

Toutefois, lorsque la société est constituée par deux fondateurs ou que, à une assemblée générale des actionnaires de la société, il est constaté que celle-ci n'a pas plus de deux actionnaires, la composition du conseil d'administration peut être limitée à deux membres jusqu'à l'assemblée générale ordinaire suivant la constatation par toute voie de droit de l'existence de plus de deux actionnaires.

La disposition statutaire octroyant une voix prépondérante au président du conseil d'administration

8° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, op individuele basis, het aantal en de voornaamste kenmerken van de aandelen, de aandelenopties of alle andere rechten om aandelen te verwerven, toegekend, uitgeoefend of vervallen in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar;

9° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, op individuele basis, de bepalingen omtrent vertrekvergoedingen;

10° in geval van vertrek van de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders of de personen belast met het dagelijks bestuur, de verantwoording en de beslissing door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratiecomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor;

11° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, de mate waarin ten gunste van de vennootschap voorzien is in een terugvorderingsrecht van de variabele remuneratie die wordt toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens.

Voor de toepassing van deze paragraaf en van de artikelen 525, 526*quater*, 554, 898 en 900 wordt met "andere leiders" 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 524*bis* van het Wetboek van vennootschappen.

Art. 518. § 1. Er moeten ten minste drie bestuurders zijn.

Wanneer de vennootschap evenwel is opgericht door twee personen of wanneer op een algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap is vastgesteld dat de vennootschap niet meer dan twee aandeelhouders heeft, mag de raad van bestuur uit slechts twee leden bestaan tot de dag van de gewone algemene vergadering die volgt op de vaststelling, door alle middelen, dat er meer dan twee aandeelhouders zijn.

De statutaire bepaling die aan de voorzitter van de raad van bestuur een beslissende stem toekent, houdt

8° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, op individuele basis, het aantal en de voornaamste kenmerken van de aandelen, de aandelenopties of alle andere rechten om aandelen te verwerven, toegekend, uitgeoefend of vervallen in de loop van het door het jaarverslag behandelde boekjaar;

9° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, op individuele basis, de bepalingen omtrent vertrekvergoedingen;

10° in geval van vertrek van de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders of de personen belast met het dagelijks bestuur, de verantwoording en de beslissing door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratiecomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor;

11° voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, de mate waarin ten gunste van de vennootschap voorzien is in een terugvorderingsrecht van de variabele remuneratie die wordt toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens.

Voor de toepassing van deze paragraaf en van de artikelen 525, 526*quater*, 554, 898 en 900 wordt met "andere leiders" 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 524*bis* van het Wetboek van vennootschappen.

Art. 518. § 1. Er moeten ten minste drie bestuurders zijn.

Wanneer de vennootschap evenwel is opgericht door twee personen of wanneer op een algemene vergadering van aandeelhouders van de vennootschap is vastgesteld dat de vennootschap niet meer dan twee aandeelhouders heeft, mag de raad van bestuur uit slechts twee leden bestaan tot de dag van de gewone algemene vergadering die volgt op de vaststelling, door alle middelen, dat er meer dan twee aandeelhouders zijn.

De statutaire bepaling die aan de voorzitter van de raad van bestuur een beslissende stem toekent, houdt

cesse de plein droit de sortir ses effets jusqu'à ce que le conseil d'administration soit à nouveau composé de trois membres au moins.

§ 2. Les administrateurs sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires; ils peuvent cependant, pour la première fois, être nommés par l'acte constitutif de la société.

§ 3. Le terme de leur mandat ne peut excéder six ans, ils sont toujours révocables par l'assemblée générale.

**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 femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes;

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 auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et

cesse de plein droit de sortir ses effets jusqu'à ce que le conseil d'administration soit à nouveau composé de trois membres au moins.

§ 2. Les administrateurs sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires; ils peuvent cependant, pour la première fois, être nommés par l'acte constitutif de la société.

§ 3. Le terme de leur mandat ne peut excéder six ans, ils sont toujours révocables par l'assemblée générale.

§ 4. Dans les sociétés cotées, telles que visées à l'article 4, 40 % des administrateurs au moins doit être de sexe différent de celui des autres membres.

**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 femmes et des hommes ou les projets ayant pour finalité la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes;

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 auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et

van rechtswege op gevolg te hebben tot de raad van bestuur opnieuw uit ten minste drie leden bestaat.

§ 2. De bestuurders worden door de algemene vergadering van aandeelhouders benoemd; zij kunnen echter voor de eerste maal benoemd worden bij de oprichtingsakte van de vennootschap.

§ 3. De duur van hun opdracht mag zes jaren niet te boven gaan; zij kunnen te allen tijde door de algemene vergadering worden ontslagen.

**Wet van 16 december 2002
houdende oprichting van het Instituut
voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

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;

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, privépersonen 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 gelijkheid van vrouwen en mannen, of voor projecten tot bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen;

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 recht op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het

van rechtswege op gevolg te hebben tot de raad van bestuur opnieuw uit ten minste drie leden bestaat.

§ 2. De bestuurders worden door de algemene vergadering van aandeelhouders benoemd; zij kunnen echter voor de eerste maal benoemd worden bij de oprichtingsakte van de vennootschap.

§ 3. De duur van hun opdracht mag zes jaren niet te boven gaan; zij kunnen te allen tijde door de algemene vergadering worden ontslagen.

§ 4. In de beursgenoteerde vennootschappen, als bedoeld in artikel 4, moet ten minste 40 % van de bestuurders van een ander geslacht zijn dan de overige bestuurders.

**Wet van 16 december 2002
houdende oprichting van het Instituut
voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

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;

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, privépersonen 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 gelijkheid van vrouwen en mannen, of voor projecten tot bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen;

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 recht op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het

les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes;

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.

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.

les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes;

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° d'organiser en son sein une commission chargée de rassembler les données afin d'élaborer et de tenir à jour un répertoire des femmes compétentes, notamment dans les différents secteurs économiques, sociaux et culturels, que les entreprises et organismes pourront consulter en vue de désigner des membres dans leurs conseils d'administration; outre les membres de l'Institut, cette commission est composée d'un nombre égal de représentants du monde des entreprises publiques et privées et d'un nombre égal de représentants du patronat, des syndicats et des associations reconnues comme représentatives des femmes; les modalités de fonctionnement de cette commission sont définies par le Roi.

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.

hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven;

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;

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;

10° een netwerkstructuur uit te werken met de verschillende actoren op het vlak van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

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.

hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven;

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;

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;

10° een netwerkstructuur uit te werken met de verschillende actoren op het vlak van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

11° intern een commissie op te richten die ermee wordt belast gegevens te verzamelen met het oog op de opstelling en het bijhouden van een repertorium van bekwame vrouwen, met name in de verschillende economische, sociale en culturele sectoren, dat de ondernemingen en instellingen zullen kunnen raadplegen met het oog op de aanstelling van leden in hun raden van bestuur; behalve uit leden van het Instituut is die commissie samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers uit de wereld van de overheids- en privébedrijven en een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers, vakbonden en erkende representatieve vrouwenverenigingen; de Koning bepaalt de nadere regels voor de werking van die commissie.

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.