



Cellule d'analyse européenne

Proposition de

DIRECTIVE

**relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs
des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes**

COM(2012)614

Résumé: Par le biais de cette proposition de directive, la Commission européenne entend promouvoir l'égalité des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse en obligeant ces sociétés à faire en sorte que d'ici 2020, 40 % des administrateurs non exécutifs appartiennent au sexe sous-représenté. **Le délai accordé pour formuler un avis de subsidiarité sur cette proposition de directive expire le 15 janvier 2013.**

1. Contexte

Dans l'Union européenne, les conseils des entreprises se caractérisent par la persistance d'un déséquilibre entre hommes et femmes. Les femmes se heurtent encore trop souvent à des obstacles lorsqu'elles briguent un siège dans un conseil de société.

Bien que les instances européennes s'efforcent depuis longtemps déjà d'atteindre une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes dans les conseils d'administration,¹ le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration n'a progressé que faiblement au cours des dernières années².

La Commission européenne souligne qu'une hausse de la proportion de femmes dans les conseils d'administration contribue favorablement à la réduction des écarts d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes.

En septembre 2010, la Commission européenne a adopté sa nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015), l'égalité entre les hommes et les femmes étant l'un des cinq domaines d'action prioritaires à cet égard³.

En exécution de cette stratégie, la Commission s'est engagée à proposer des mesures visant à promouvoir cette égalité.

¹ Voir la recommandation du Parlement européen du 13 mars 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, à consulter à l'adresse: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0069+0+DOC+XML+V0//FR>

² En janvier 2012, les femmes occupaient en moyenne à peine 13,7% des postes d'administrateurs dans les plus grandes sociétés cotées en bourse des États membres. Et elles ne représentaient que 15% des administrateurs non exécutifs.

³ Voir la Communication de la commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions - Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015; COM (2010) 491.

2. Contenu

La proposition peut se résumer comme suit:

Proposition	Commentaires
Objectif: - représentation équilibrée entre les sexes dans les conseils d'administration - suppression des obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux postes d'administrateurs.	Comment? Par des mesures tendant à accélérer les avancées sur la voie de la parité entre hommes et femmes, tout en accordant aux sociétés un délai suffisant pour procéder aux aménagements nécessaires. D'ici à 2020, 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs seraient pourvus par des personnes appartenant au sexe sous-représenté.
Qui? <u>Les administrateurs non exécutifs</u> des sociétés cotées en bourse	L'imposition d'un quota ne s'applique qu'aux administrateurs qui n'exercent pas de missions opérationnelles au sein de la société.
Quelles entreprises? Uniquement les entreprises cotées en bourse	- Il s'agit d'environ 5000 entreprises cotées en bourse au sein de l'UE. - <u>Les PME</u> (qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel mondial n'excède pas 50 millions d'euros) et les <u>entreprises non cotées en bourse</u> ne relèvent pas de cette réglementation.
Mesures	Lors de la sélection d'administrateurs non exécutifs, la priorité est accordée, à qualification égale, au candidat du sexe sous-représenté.
Exigences minimales	Les États membres qui ont déjà instauré un système peuvent le conserver, pour autant qu'il soit aussi efficace que le système proposé (art. 7). Les États membres restent par ailleurs libres de prendre des mesures allant plus loin que celles de la proposition.
Rapportage	Le projet de directive prévoit une obligation de rapportage et de justification concernant les efforts fournis en vue de parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes.
Sanctions	Les États membres doivent prévoir des sanctions efficaces, effectives et proportionnelles.
Entrée en vigueur:	- 2020 pour les sociétés cotées en bourse; - 2018 pour les entreprises <u>publiques</u> cotées en bourse.
Caractère temporaire	La directive cesserait d'exister en 2028.

3. Cadre juridique (européen et belge)

- Base conventionnelle au niveau du droit européen: l'article 157, paragraphe 3, TFUE, qui permet d'adopter des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, notamment en ce qui concerne l'action positive.
- Cadre législatif belge:

Comme il ressort de l'article 7 du projet, les États membres qui disposent déjà d'un système peuvent le maintenir, à condition qu'il soit aussi efficace que le système proposé.

C'est le cas de la Belgique. En vertu de la loi du 28 juillet 2011 (M.B. 14 septembre 2011), des quotas de femmes sont déjà d'application dans les conseils d'administration et les conseils de direction des entreprises publiques autonomes, dans les conseils d'administration des sociétés anonymes cotées et des sociétés en commandite par actions. Dans ces organes, il ne peut pas y avoir plus de deux tiers des membres du même sexe.

La loi du 28 juillet 2011 insère un nouvel article 518bis dans le Code des sociétés. Outre un régime de quota, la loi prévoit aussi des sanctions en cas de non-respect (suspension d'avantages et nullité de la nomination du prochain administrateur). Pour les entreprises cotées dont l'exercice social se termine le 31 décembre, l'obligation relative au quota minimum entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2017. En ce qui concerne les entreprises publiques et la Loterie nationale, l'obligation s'applique à partir du premier jour de l'exercice social qui commence après la publication de la loi au *Moniteur belge*. Les rapports annuels de 2012 doivent déjà mentionner quels efforts les conseils d'administration ont fournis en vue d'atteindre le quota.

Lors des discussions parlementaires, on a notamment renvoyé à une étude de 2010 du *Corporate Women Director international*, d'où il ressort qu'en Belgique, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration est d'environ 8%, et que la Belgique occupe la dix-septième place dans le classement des pays européens établi dans cette étude.

- Législation dans les pays voisins:

Onze États membres (Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Espagne, Portugal, Danemark, Finlande, Grèce, Autriche et Slovénie) se sont dotés d'instruments juridiques pour promouvoir l'équilibre au sein des conseils d'administration.

En France, la loi du 13 janvier 2011 dispose que les organes de décision des entreprises cotées en bourse doivent être constitués d'au moins 40% de personnes du même sexe.

Aux Pays-Bas, la loi portant la proportion de femmes au sein des conseils d'administration à au moins 30% entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Si une entreprise ne parvient pas à satisfaire à ces critères, elle devra expliquer dans son rapport de gestion quels efforts ont été consentis pour atteindre cet objectif.

4. Suivi:

- Suivi au sein de la commission de la Chambre compétente:
 - Commission chargée des Problèmes de droit commercial et économique.
 - Comité d'avis pour l'Émancipation sociale
- Suivi au niveau du gouvernement fédéral:
 - La ministre de la Justice (aspect législation des sociétés)

- La ministre de l'Emploi et la ministre de l'Égalité des chances (aspect du genre)
- Administrations fédérales compétentes
 - SPF Justice
 - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
 - SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

5. Subsidiarité et proportionnalité

Subsidiarité: Selon la Commission européenne, seule une mesure au niveau de l'UE peut contribuer à ce que le talent féminin disponible soit exploité de manière optimale. Si l'UE n'intervenait pas, la représentation féminine au sein des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse au sein de l'UE passerait – selon les prévisions d'un rapport d'évaluation de l'effet de la Commission européenne – de 13,7% en 2012 à 20,4% en 2020 (20,84%, si l'on ne tient pas compte des pme). Dans ce scénario, l'objectif de 40% ne serait même pas atteint en 2040. La Commission européenne attire également l'attention sur le fait que la disparité des règles régissant la procédure de sélection, dépourvue de normes minimales, pour les postes clés d'administrateurs non exécutifs, pourrait porter préjudice au fonctionnement du marché intérieur.

Proportionnalité : Selon la Commission européenne, l'action ne va pas au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour promouvoir de façon durable le pourcentage de femmes au sein des conseils d'administration. La mesure a d'ailleurs un caractère temporaire.

Les parlements suivants examineront si la proposition respecte le principe de subsidiarité :

- France (Assemblée Nationale);
- Allemagne (Bundesrat) ;
- Pays-Bas (les deux Chambres);
- Royaume-Uni (les deux Chambres);
- Tchéquie (les deux Chambres);
- Hongrie;
- Estonie.

Le délai accordé pour formuler un avis de subsidiarité expire le **15 janvier 2013**.

Les parlements nationaux peuvent également transmettre leurs remarques à la Commission européenne dans le cadre du « dialogue politique » (l'initiative Barroso). Cette procédure n'est pas soumise à un délai.

Pour en savoir plus :

Texte de la proposition de directive

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:FR:PDF>

Descripteurs Eurovoc :	UNION EUROPÉENNE – SOCIÉTÉS COTÉES EN BOURSE – ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS – CONDITION FÉMININE – ENTREPRISE PUBLIQUE – PARTICIPATION DES FEMMES - ÉGALITÉ HOMME-FEMME - SOCIÉTÉ
-------------------------------	--

Rédaction: Roeland Jansoone, conseiller, tél. 02/549.80.93, roeland.jansoone@dekamer.be



Europese analysecel

Voorstel voor een

RICHTLIJN

inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen

COM(2012)614

Samenvatting: Met deze ontwerprichtlijn stelt de Europese Commissie voor om in de Raden van Bestuur van beursgenoteerde bedrijven de gendergelijkheid te bevorderen door deze bedrijven te verplichten dat tegen 2020 40 % van de niet-uitvoerende bestuurders van het ondervertegenwoordigde geslacht zijn. **De termijn om een subsidiariteitsadvies over deze ontwerprichtlijn te formuleren, verstrijkt op 15 januari 2013.**

1. Context

Het aantal mannen en vrouwen in de raden van bestuur in de EU is nog steeds niet in balans. Vrouwen die een bestuurspositie ambiëren botsen nog al te vaak op obstakels.

Hoewel de Europese instanties al geruime tijd streven naar een gelijkwaardiger vertegenwoordiging van beide geslachten binnen de raden van bestuur¹, is het percentage vrouwen in raden van bestuur de afgelopen jaren maar heel licht gestegen².

De Europese Commissie wijst erop dat wanneer het aantal vrouwen in raden van bestuur toeneemt, dit bijdraagt tot het dichten van zowel de arbeidsparticipatiekloof als de loonkloof die tussen mannen en vrouwen bestaat.

In september 2010 heeft de Europese Commissie haar nieuwe strategie met het oog op de gelijkheid van mannen en vrouwen (2010 – 2015) aangenomen, waarbij de gendergelijkheid één van de vijf prioritaire actiedomeinen is³.

In uitvoering hiervan heeft de Commissie zich voorgenomen maatregelen voor te stellen ter bevordering van die gelijkheid.

2. Inhoud

¹ Zie aanbeveling van het Europees Parlement van 13 maart 2012 over de gelijkheid van mannen en vrouwen in de Europese Unie, te raadplegen op:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0069+0+DOC+XML+V0//NL>

² In januari 2012 werd bij de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de lidstaten gemiddeld slechts 13,7% van de bestuurszetels door een vrouw bekleed. Van de niet-uitvoerende bestuursleden was slechts 15% vrouw.

³ zie Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015; COM (2010) 491.

Het voorstel kan als volgt worden samengevat:

Voorstel	Toelichting
Doel: - Evenwichtige gendervertegenwoordiging in Raden van Bestuur - Terugdringen van belemmeringen voor vrouwen om bestuursposities te bekleden	Hoe? Via maatregelen die erop zijn gericht sneller tot een evenwichtige man-vrouw verhouding te komen en de ondernemingen voldoende tijd te bieden om de nodige regelingen te treffen. Tegen 2020 zou 40 % van de niet uitvoerende bestuurders van het ondervertegenwoordigde geslacht zijn.
Wie? niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen	De quotumverplichting slaat enkel op bestuurders die binnen de vennootschap geen operationele taken uitoefenen.
Welke ondernemingen? Enkel beursgenoteerde ondernemingen	- Het gaat om circa 5000 beursgenoteerde ondernemingen in de EU. - <u>De KMO's</u> (met minder dan 250 werknemers en een wereldwijde jaarlijkse omzet van ten hoogste 50 miljoen euro) en <u>niet-beursgenoteerde ondernemingen vallen niet onder de regeling.</u>
Maatregelen	Bij selectie van niet-uitvoerende bestuursleden wordt voorrang gegeven aan het ondervertegenwoordigde geslacht bij gelijke kwalificaties
Minimumvereisten	Lidstaten die al een systeem hebben ingevoerd, mogen dat handhaven, mits het even doeltreffend is als het voorgestelde systeem (Art. 7). Ook blijft het de lidstaten vrijstaan om maatregelen te treffen die verder gaan dan het voorstel.
Verslaggeving	De ontwerprichtlijn voorziet in een rapportering - en verantwoordingsplicht over de inspanningen die worden geleverd met het oog op gelijkwaardige vertegenwoordiging.
Sancties	De lidstaten moeten voorzien in doeltreffende, effectieve en proportionele sancties.
Inwerkingtreding:	- 2020 voor beursgenoteerde bedrijven; - 2018 voor beursgenoteerde <u>overheidsbedrijven.</u>
Tijdelijk karakter	De richtlijn zou ophouden te bestaan tegen

3. Juridisch kader (Europees en Belgisch)

- Europeesrechtelijke verdragsbasis: Artikel 157, lid 3, VWEU, dat toelaat maatregelen uit te vaardigen met het oog op gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, waaronder positieve actie.
- Belgisch wetgevend kader:

Zoals blijkt uit artikel 7 van het ontwerp, mogen lidstaten die al een systeem hebben ingevoerd, dat handhaven, mits het even doeltreffend is als het voorgestelde systeem.

België verkeert in dit geval. Als gevolg van de wet van 28 juli 2011 (B.S. 14 september 2011) gelden al bestuursquota in de raden van bestuur en de directieraden van de autonome overheidsbedrijven, in de raden van bestuur van de genoteerde naamloze vennootschappen en commanditaire vennootschappen op aandelen. In die instanties mogen niet meer dan twee derde van de leden van hetzelfde geslacht zijn.

De wet van 28 juli 2011 voorziet in een nieuw Art. 518bis van het Wetboek van vennootschappen. Naast een quotumregeling wordt ook in sancties voorzien bij niet-naleving (schorsing van voordelen en nietigheid van de benoeming van de eerstvolgende bestuurder). Voor de genoteerde bedrijven met een boekjaar eindigend op 31 december, zal de verplichting betreffende het minimumquotum in werking treden vanaf 1 januari 2017. Voor de overheidsbedrijven en de Nationale Loterij geldt de verplichting vanaf de eerste dag van het boekjaar dat aanvangt na de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*. De jaarverslagen van 2012 moeten al vermelden welke inspanningen de raden van bestuur hebben geleverd ten aanzien van het quotum.

Tijdens de parlementaire besprekingen werd o.m. gewezen op een studie uit 2010 van *Corporate Women Director international*, waaruit blijkt dat er voor België gemiddeld 8 % vrouwen aanwezig zijn in raden van bestuur, waarbij België, onder de onderzochte Europese landen, op de zeventiende plaats staat.

- Wetgeving in de buurlanden:

Elf lidstaten (België, Frankrijk, Italië, Nederland, Spanje, Portugal, Denemarken, Finland, Griekenland, Oostenrijk en Slovenië) hebben rechtsinstrumenten vastgesteld ter bevordering van het evenwicht in raden van bestuur.

In Frankrijk bepaalt de Wet van 13 januari 2011 dat de beslissingsorganen in de beursgenoteerde ondernemingen voor 40 % uit personen van een zelfde geslacht moeten bestaan.

In Nederland zal de wet die het aandeel van vrouwen in de Raden van Bestuur wenst te vermeerderen tot minstens 30 % , op 1 januari 2013 in werking treden. Als een onderneming er niet in slaagt om aan deze criteria te voldoen, moet de onderneming in haar jaarverslag uitleggen welke inspanningen werden geleverd om aan de doelstelling te voldoen.

4. Opvolging:

- Opvolging in de bevoegde Kamercommissie:
 - commissie Handels- en Economisch Recht.
 - Adviescomité Maatschappelijke Emancipatie
- Opvolging in de federale regering:
 - De minister van Justitie (aspect vennootschapswetgeving)
 - de minister van Werk en Gelijke Kansen (aspect gendergelijkheid)
- Bevoegde federale administraties
 - FOD Justitie
 - Instituut voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen
 - FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

5. Subsidiariteit en proportionaliteit

Subsidiariteit: Volgens de Europese Commissie kan enkel een maatregel op EU-niveau ertoe bijdragen dat het beschikbare vrouwelijke talent optimaal wordt benut. Als de EU niet zou optreden, dan neemt - volgens de prognoses van een effectbeoordelingsverslag van de Europese Commissie - de vrouwelijke vertegenwoordiging in de raden van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen in de EU toe van 13,7% in 2012 tot 20,4% in 2020 (20,84% wanneer kmo's buiten beschouwing worden gelaten). De doelstelling van 40 % zou in dit scenario zelfs in 2040 nog niet worden bereikt. De Europese Commissie wijst er tevens op dat uiteenlopende regels betreffende de selectieprocedure voor de belangrijke positie van niet-uitvoerend bestuurslid, zonder dat er minimumnormen zijn, gevolgen zou kunnen hebben voor de werking van de interne markt.

Proportionaliteit: Volgens de Europese Commissie gaat het optreden niet verder dan wat strikt noodzakelijk is om het percentage vrouwen in raden van bestuur duurzaam te bevorderen. De maatregel is overigens tijdelijk van aard.

Volgende parlementen zullen onderzoeken of het voorstel beantwoordt aan het beginsel van subsidiariteit:

- Frankrijk (Assemblée Nationale);
- Duitsland (Bundesrat)
- Nederland (beide Kamers);
- Verenigd Koninkrijk (beide Kamers);
- Tsjechië (beide Kamers);
- Hongarije;
- Estland.

De termijn om een subsidiariteitsadvies te formuleren, verstrijkt op 15 januari 2013.

De nationale parlementen kunnen ook in het kader van de “politieke dialoog” (initiatief Barroso) aan de Europese Commissie opmerkingen formuleren. Deze procedure is niet gebonden aan een termijn.

Om meer te weten:

- Tekst van de ontwerprichtlijn

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:NL:PDF>

Eurovoc-descriptoren:	EUROPESE UNIE – BEURSGENOTEERDE ONDERNEMINGEN - NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS - POSITIE VAN DE VROUW – OVERHEIDSBEDRIJF - PARTICIPATIE VAN VROUWEN - GELIJKE BEHANDELING VAN MAN EN VROUW - VENNOOTSCHAP
------------------------------	---

Redactie: Roeland Jansoone, adviseur, tel. 02/549.80.93, roeland.jansoone@dekamer.be