

Vennootschapsrecht

De verplichte aanwezigheid van vrouwen in raden van bestuur van genoteerde vennootschappen – de bredere context

Marieke WYCKAERT
advocaat te Brussel (Eubelius)
deeltijds hoogleraar KU Leuven
(Jan Ronse Instituut voor vennootschapsrecht)

I. Een korte situering

“Als panda’s van Venus komen. Wat de BBC ons leert over genderdiversiteit”. Yvonne Roberts, opiniestuk in De Standaard, 3 januari 2012, n.a.v. de opname door de BBC in de lijst van Vrouwen van het jaar van Sweetie de Panda, twee (beweerdelijk) verkrachte vrouwen, twee prinsessen-door-huwelijk, een van moord beschuldigde Britse verpleegster die vrijkwam, en een US Marine die een date met Justin Timberlake kon versieren, met de raad aan vrouwen hun gevoel voor humor niet te verliezen.

1. Deze bijdrage beoogt de nieuwe wet op de verplichte quota voor vrouwelijke bestuurders in genoteerde bedrijven¹ in een wat bredere juridische en maatschappelijke context te plaatsen. Zij is vooral informatief bedoeld, en biedt de geïnteresseerde lezer ook toegang tot verder bronnenmateriaal over deze kwestie, die de geleerden blijft beroeren.

Men kan moeilijk om de feiten heen, en die zijn dat vrouwen zonder meer in toenemende mate ondervertegenwoordigd zijn naarmate men de hiërarchische ladder hoger bestijgt, ook in bedrijven². Er heerst ook relatieve eensgezindheid onder diegenen die deelnemen aan het debat daarover – en dat zijn gemiddeld meer mannen dan vrouwen – dat dit geen goede zaak is.

Waar de meningsverschillen meteen duidelijk worden, is bij de volgende stap: moet daaraan worden verholpen, en zo ja hoe? Die overstap - van de veroordeling van de toestand naar de remedie - legt allicht bloot dat de veroordeling voor velen lippendienst uitmaakt: het is nu eenmaal politieker correcter en on-eindig veel sympathieker te pleiten voor meer vrouwen in de hogere regionen van het bedrijfsleven als men het daarbij mag laten. Anders wordt het als men verplicht wordt de daad bij het woord te voeren en effectief op zoek te gaan naar vrouwen, en deze bovendien ook nog te moeten benoemen in de raad van bestuur van een genoteerde vennootschap: feit is dat vrouwen wel wat humor kunnen gebruiken vandaag. Ik heb samen met Deborah Janssens, mijn stand-

¹ Wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 31 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij, *BS* 14 september 2011 (verder: de Quotawet”).

² Europese cijfers zijn o.m. terug te vinden in het *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010 - the gender balance in business leadership*, en in *More women in senior positions. Key to economic stability and growth* alsmede in de *database on women and mne in decision making* (alle terug te vinden op http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm, geraadpleegd op 16 februari 2012). In België houdt VLD-politica Patricia Ceysens sinds 2010 de “Female Board Index” bij, maar die is gebaseerd op vrijwillige respons, met als gevolg dat de cijfers positief zijn vertekend (vooral genoteerde vennootschappen die het goed doen, antwoorden). Zie verder ook de cijfergegevens vermeld in de toelichting bij één van de wetsvoorstellen die uiteindelijk tot de Quotawet hebben geleid (*Gedr.St. Kamer*, 2010-2011, 53-0694/1).

punt in dezen duidelijk gemaakt nog vóór de Quotawet werd gestemd³, en ik kom daar niet op terug: ik ben een voorstander van een betere vertegenwoordiging van vrouwen in raden van bestuur van (al dan niet genoteerde) vennootschappen, maar ik geloof nog steeds niet dat quota daartoe het beste middel zijn. Dat is evenwel niet het voorwerp van deze bijdrage.

Volledigheidshalve valt aan te stippen dat de Quotawet ook quota invoert in sommige overheidsbedrijven. Hierop wordt niet ingegaan, maar er mag worden volstaan met de opmerking dat (i) dit op het eerste gezicht gemakkelijker valt te verantwoorden dan in privé-bedrijven⁴ en (ii) vooral dat het relatief pijnlijk blijft dat de overheid een wet nodig heeft om een resultaat waar te maken daar waar ze het helemaal zelf voor het zeggen heeft.

II. Wat is de doelstelling van quota in raden van bestuur?

“Women mean business”
Commissaris Viviane Reding, 1 maart 2011

2. Het quota-instrument is een positieve (discriminatie)maatregel die een vast percentage of aantal oplegt voor de vertegenwoordiging van een specifieke soort van personen. Quota kunnen deel uitmaken van de wet (bv. verkiezings-, gelijkheids-, arbeids- en constitutionele wetgeving) of op vrijwillige basis worden toegepast (bv. vrijwillige quota in politieke partijen, zachte doelstellingen (‘soft targets’)⁵.

Voor het gebruik van dergelijk instrument worden uiteenlopende argumenten aangevoerd:

- Democratische legitimiteit: het is onaanvaardbaar dat de samenstelling van de bevolking niet wordt weerspiegeld in die organen die ook de beslissingen nemen. Het spreekt vanzelf dat dit argument veel evidentier opgaat in een politieke en overheidscontext dan in de context van het bedrijfsleven.
- De betere deelname van vrouwen aan het economisch leven biedt speelruimte voor economische groei.
- Vrouwen zouden een positieve bijdrage leveren tot betere ondernemingsprestaties⁶.

³ “Thanks but no thanks”, De Standaard 25 mei 2011.

⁴ Zie ook het advies van de Raad van State bij de Quotawet, *Gedr.St.* Kamer, BZ 2010, 523-211/7, nr. 17 e.v.

⁵ Working Paper – the Quota-instrument: different approaches across Europe – European’s Commission’s Network to “Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy”, 3 (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm, geraadpleegd op 16 februari 2012)

⁶ Daarover lopen de meningen op zijn zachtst gezegd zeer sterk uiteen: zie de verwijzingen bij H. DE WULF, “Diversiteitsquota en Corporate Governance”, slides

- Een beter gebruik van een talentenpool, nu 59% van de afgestudeerde masters vrouwen zijn ⁷.

De Belgische Quotawet lijkt vooral te zijn gestuwd door de eerste doelstelling.

Tegenstanders van quota in het bedrijfsleven beroepen zich *grosso modo* op twee totaal uiteenlopend argumenten: (i) quota's strijden met het zelfbeschikingsrecht van een vennootschap en het recht van haar aandeelhouders-eigenaars om hun eigen bestuurders te kiezen, op grond van hun eigen criteria, (ii) er zijn onvoldoende gekwalificeerde vrouwen om de quota in te vullen. Het tweede argument is storend, en is allicht eerder een kwestie van perceptie en bevooroordeeldheid. In België heeft de wetgeving over de numeriek gelijke en afwisselende aanwezigheid van mannen en vrouwen op kiezerslijsten dan wel geen gelijk aantal vrouwen in de politiek opgeleverd (zie hieronder), dan toch wel een betekenisvolle toename van vrouwen in de politiek die doorsnee zeker niet minder presteren dan hun mannelijke evenknieën. Aan competentie zal het dus niet hebben gelegen.

Het eerste argument lijkt minstens een verdere grondige reflectie waard ⁸. De impact van de quota in genoteerde vennootschappen zoals ze (o.m.) in België werd ingevoerd, is ook vergaander dan in de politieke context: burgers kunnen nog steeds beslissen op wie ze stemmen, ongeacht het geslacht (wat meteen verklaart dat vandaag niet 50% van alle politieke verkozenen vrouwen zijn), en de quotaregeling wordt nog niet dwingend doorgetrokken naar het niveau van de uitvoerende macht. Onder de Quotawet is een algemene vergadering daarentegen zonder meer verplicht om voor het wettelijk quota van haar bestuurders vrouwen te kiezen.

III. Wat schrijft de Quotawet precies voor?

“Ze komt! Bedrijven moeten geld verdienen, winst maken, groeien. Daar komt niet veel idealisme bij kijken. De vraag is dus: wat gaan die TOPVROUW-ENQUOTA opleveren? In cijfers graag. Return on investment. Want zo’n mandaat in de raad van bestuur kost een pak geld”

Jelle Henneman, De Tijd, 5 maart 2011

3. Nieuw artikel 518bis W.Venn. zoals gewijzigd door de Quotawet vindt uitsluitend toepassing op vennootschappen waarvan de effecten zijn genoteerd op een gereglementeerde markt, of kort gezegd genoteerde vennootschappen in de

voor *Gender Quota's in Company Boards: Solution or problem?*, studienamiddag Guberna & Women on Board, Brussel, 26 oktober 2011.

⁷ Zie ook MCKINSEY (met cijfers voor raden van bestuur en voor top management (McKinsey, *Women Matter 2007*, *Gender Diversity, A Corporate Performance Driver*, 7; MCKINSEY, *Women Matter 2010*, *Women at the top of corporations: Making it happen*, 4-5.

⁸ Zie ook het advies van de Raad van State bij de Quotawet, *Gedr.St. Kamer*, BZ 2010, 523-211/7, nr. 17 e.v.

zin van artikel 4 W.Venn. Het is dus van geen belang met welk effect de vennootschap noteert: ook de vennootschap wier obligaties noteren maar die voor het overige een privaat en gesloten aandeelhouderschap kent, is aan de regeling onderworpen.

In deze vennootschappen moet - met een overgangsperiode van een kleine 7 jaar (zie hieronder) - ten minste een derde van de leden van de raad van bestuur - van een ander geslacht (begrijp: van de vrouwelijke kunne) zijn als de overige twee derde (met afronding naar boven: op 9 leden moeten er 3 vrouwen zijn, op 10 worden dat er 4).

Een niet volgens deze regel samengestelde raad van bestuur leidt tot een opschorting van elk voordeel (financieel of anders) dat aan de uitoefening van het bestuursmandaat van alle bestuurders is verbonden. Deze opschorting neemt een einde zodra de samenstelling van de raad terug conform is. Bovendien is elke volgende benoeming van het "verkeerde" geslacht nietig (bv. 6 mannen, 2 vrouwen, er valt een vrouw weg en men benoemt een man: de benoeming van deze laatste man is nietig). Ook een bijkomende benoeming die hetzelfde effect is nietig heeft (bv. 6 mannen, 3 vrouwen, en er wordt een 7e man benoemd: deze laatste benoeming is nietig).

Bij een beursintroduktie moet de vennootschap op 6 jaar tijd naar de vereiste samenstelling evolueren.

4. Deze verplichte geslachtsgemengde samenstelling van de raad van bestuur en de nietigheid van de in strijd daarmee gebeurde nieuwe benoemingen (in vervanging of in overtal, zie nr. 3) zijn van toepassing vanaf het zesde boekjaar na 14 september 2011 (dus voor de meeste vennootschappen, waar het boekjaar samenloop met het kalenderjaar, met ingang van 1 januari 2017, voor de vennootschappen met een gebroken boekjaar loopt de overgangstermijn dus tot in 2018). "Kleine" genoteerde vennootschappen⁹ genieten nog twee jaar langer respijt.

De schorsing van de bestuursvoordelen bij onwettige samenstelling gaat telkens nog een jaar later in.

De verplichting voor een vennootschap om binnen 6 jaar na hun beursintroduktie de correct samengestelde raad van bestuur te hebben is van kracht sinds 1 januari 2012.

5. Daarnaast vereist artikel 96, §2, eerste lid W.Venn. met ingang van 1 januari 2012 de opname in het jaarverslag van een genoteerde vennootschap van *“een overzicht van de ondernomen inspanningen om ervoor te zorgen dat ten minste één derde van de leden van de raad van bestuur van een ander geslacht is dan dat van de overige leden”*.

⁹ Op dezelfde wijze gedefinieerd als voor de versoepelde regels inzake auditcomité (art. 526bis W.Venn.) en remuneratiecomité (art. 526quater W.Venn.).

IV. Enkele bedenkingen en vragen bij de Quotawet

6. De nieuwe regeling roept in de eerste plaats een aantal technische bedenkingen en vragen op, bv.:

- Men mag ervan uitgaan dat het geslacht van een rechtspersoon-bestuurder wordt bepaald via een creatieve omgekeerde toepassing van de regel uit artikel 61 W.Venn. dat een vaste vertegenwoordiger aan dezelfde voorwaarden moet voldoen als de rechtspersoon-bestuurder: als de vaste vertegenwoordiger een man is, is de rechtspersoon dat ook, gaat het om een vrouw dan telt de rechtspersoon als vrouw.
- De nietigheid van de benoeming die de quota niet respecteert moet nog steeds door de rechter worden uitgesproken. Is dit dan te beschouwen als een momentane nietigheidsgrond die na zes maanden vervalt (artikel 178, §2, laatste lid W.Venn.) of eerder als een doorlopende nietigheidsgrond nu zij een blijvende ongeldigheid creëert, en dus onderworpen aan de gemeenrechtelijke verjaringstermijn van 10 jaar?
- Wie is belanghebbende om de nietigheidsvordering in te stellen? Wie moet de kostprijs daarvan dragen?
- Men mag er op grond van de algemene regels van uitgaan dat de besluitvorming van een onregelmatig samengestelde raad zelf niet door nietigheid is aangetast (dat was zo in een eerdere versie van het voorstel en werd algemeen, ook door de Raad van State, afgekeurd).
- De Quotawet voorziet in een schorsing van alle voordelen (financiële en andere) uit hoofde van het bestuurdersmandaat: hoe ruim moet dit worden geïnterpreteerd? Wat zijn daarvan bv. de fiscale gevolgen?

7. Daarnaast rijst er ook een aantal eerder rechtspolitieke vragen. Zo blijft de vraag naar de verantwoording om alleen genoteerde vennootschappen aan de verplichte quota te onderwerpen, temeer daar de voornaamste drijfveer van de wetgever de democratische vertegenwoordiging van een bevolkingsgroep was. Weliswaar beperkt veel recente vennootschapswetgeving zich tot (aandelen)genoteerde vennootschappen, of, iets ruimer, tot vennootschappen die een openbaar beroep op het spaarwezen doen of hebben gedaan (zoals bv. recent nog de zogenaamde remuneratiewet van 6 april 2010), maar voor de Quotawet geldt meer dan ooit dat de neiging om met genoteerde vennootschappen om te gaan alsof zij ‘publiek goed’ zijn, en daarom een voorbeeldfunctie moeten hebben.

Waar men een reglementering van de remuneratie, of nog, de verplichte aanwezigheid van onafhankelijke bestuurders aldus gekwalificeerd aan de hand van wettelijke criteria als men bepaalde verrichtingen met opwaarts verbonden vennootschappen wil uitvoeren (artikel 524 W.venn.), kan plaatsen in het licht van een bescherming van de (minderheids)aandeelhouders en de markt, ligt deze rechtvaardiging minder voor de hand wat de verplichte aanwezigheid van vrouwen in de raad van bestuur betreft.

Vanuit deze vaststelling kan men twee richtingen uit: ofwel is de regel even nuttig voor andere vennootschappen, ofwel is hij evenmin verantwoord in ge-

noteerde vennootschappen. Wie de eerste richting uitslaat, kan niet buiten de volgende vraag: moet eenzelfde redenering dan ook, in proportioneel aangepaste mate, niet worden gemaakt voor andere representatieve bevolkingsgroepen?

Een m.i. absoluut gemiste kans is de eenzijdigheid van het diversiteitsbeleid waarover een genoteerde vennootschap zich voortaan moet verantwoorden in haar jaarverslag: alleen rapportering over haar inspanningen om 30% vrouwen aan te trekken voor haar raad van bestuur. O.m. de reeds aangehaalde McKinsey-verslagen boden stof voor meer en beter;

Ten slotte rijst ook de vraag of de quota niet beter een tijdelijke maatregel zijn, of minstens een maatregel die regelmatig moet worden geherevalueerd. Uiteraard staat het de wetgever steeds vrij dat te doen, maar het behoort niet tot zijn geplengheden.

V. Hard law versus soft law: maakte de wetgever een verantwoorde keuze?

“Mannen maken carrière, vrouwen hebben een leuke baan”

Yvonne Van Rooy, voorzitter college van bestuur Universiteit Utrecht, in Veerle DRAULANS, *Vrouwenwerk. Voor meer diversiteit op het werk*, Lannoo Campus, Tielt, 2012

8. De Quotawet kwam niet helemaal uit de lucht gevallen. De Belgische Corporate Governance Commissie, die de druk voelde, heeft tevergeefs geprobeerd te anticiperen: op 11 januari 2011 werd aanbeveling 2.1 uit de Corporate Governance Code 2009¹⁰ die (sinds 12 maart 2009) oproept om werk te maken van o.m. genderdiversiteit in de samenstelling van raden van bestuur, geconcretiseerd door een bijkomende aanbeveling om “*raden van bestuur van genoteerde vennootschappen over een periode van 7 jaar [te zien] evolueren naar een vertegenwoordiging van minimum 30% bestuurders van elk geslacht*”¹¹. De aanbeveling wordt aangevuld met een aantal begeleidende aanbevelingen en suggesties. Aandacht verdienen de hoop dat het aantal vrouwen in alle types van bestuurders zullen toenemen (uitvoerende, niet-uitvoerende en niet-uitvoerende onafhankelijke bestuurders) en dat de opname van meer vrouwen niet zal leiden tot een substantiële toename van het aantal bestuurders. Verder doet de Commissie suggesties op het vlak van het genderdiversiteitsbeleid en –

¹⁰ http://www.corporategovernancecommittee.be/nl/code_2009/recentste_uitgave/default.aspx (geraadpleegd op 16 februari 2012).

¹¹ <http://www.corporategovernancecommittee.be/library/attachments/press/4acd c2db-522a-4255-afd7-372780aa0279/nl/2011%2001%2011%20persbericht%20repr%20vrouwen.pdf> (geraadpleegd op 16 februari 2012).

beweerd oud zeer ¹² – de vergroting van de pool van vrouwelijke kandidaat-bestuurders.

Deze aanbeveling is tot op vandaag niet expliciet in de Code 2009 zelf geïntegreerd. De grijze zone waarin de Code 2009 zich bevindt, wordt hiermee nog versterkt ¹³, maar vermits de Commissie zelf verwijst naar de wettelijk erkende “*comply or explain*”-benadering, moet ervan worden uitgegaan dat ook deze aanbeveling deel uitmaakt van de *soft law* waarvan alleen de motivering rond de eventuele niet-toepassing ervan via artikel 96, §2, eerste lid, 2° W.Venn.

9. De “sector” is dus zeker laat wakker geworden, maar heeft daarna niet meer de kans gekregen om via zelfregulering en –discipline de zaken onder de eigen controle te houden. Veel (vrouwelijke) tegenstanders van quota bekeerden zich ultiem toch nog, precies omwille van de machteloosheid van de genoteerde vennootschappen om zichzelf geloofwaardig in beweging te zetten. Een vergelijkbaar fenomeen deed zich overigens ook voor inzake de vergoedingen van topmanagement: de achtereenvolgende pogingen van de Code om de publieke opinie tegemoet te komen werden ingehaald door de Remuneratiewet van 6 april 2010 ¹⁴.

Het blijft jammer dat een materie die zich bij uitstek tot *soft law* leent, door het doorsnee-geringe enthousiasme van de genoteerde vennootschappen daaraan werd onttrokken. Het zegt veel over de lange weg die nog is te gaan over de betekenis en de impact van corporate governance-codes in het algemeen ¹⁵.

Wel biedt de Corgo-regel op een aantal punten – waarop hij toepassing blijft vinden, ondanks de Quotawet – nog steeds een meerwaarde, zoals bv. de spreiding over alle types van bestuurders, en de (weliswaar aarzelande en beginnende) aandacht voor de niveaus onder de raad van bestuur.

¹² Het valt in dat verband te betreuren dat de Commissie in haar aanbeveling precies verwijst naar de “noodzakelijke kwalificaties” van kandidaat-bestuurders om de “*comply or explain*” benadering te legitimeren, daarmee de indruk wekkend dat vandaag nog steeds niet voldoende vrouwen kunnen worden gevonden die die (een voldoende aantal) kwaliteiten bezitten.

¹³ Zie K. GEENS, “What if you don't explain why you don't comply? - Een rechtsvergelijkende stand van zaken na de Belgische Wet van 6 april 2010”, in Tendenzen in het bedrijfsrecht - *Corporate governance: keurslijf of sleutel tot succes?*, ed. Instituut voor Bedrijfsjuristen, Bruylant, 2010, 1-43.

¹⁴ De vergelijking gaat niet helemaal op: verbazingwekkend inzake remuneratie blijft de koppigheid waarmee de praktijk, daarin relatief gesteund door de rechtspraak, een duidelijke basisregel uit het vennootschapsrecht, met name dat de algemene vergadering over vergoeding van bestuurders beslist, heeft genegeerd en opzijgezet. I.p.v. de orthodoxie te herstellen, heeft de wetgever deze ontwikkeling geconsacreerd. Inzake genderdiversiteit bood het vennootschapsrecht evenwel geen enkel aanknopingspunt.

¹⁵ Zie in dat verband de recente aanbevelingen inzake de kwaliteit van “*comply or explain*”: <http://www.corporategovernancecommittee.be/library/attachments/press/2efb167c-70ba-4d83-9038-bf87ee03d3f3/nl/2012%2002%2013-%20Perscommuniqué%20NL%20CoE.pdf> (geraadpleegd op 16 februari 2012).

VI. Waar situeert de nieuwe regeling zich t.o.v. de Europese tendensen?

“To quota or not to quota in the economic decision-making policies? [...] Wide variety of approaches in EU member states”

Working Paper – The Quota-instrument: different approaches across Europe

§1. De Europese Unie

10. In haar Green Paper over Corporate Governance (2011)¹⁶ situeert de Europese Commissie het onderwerp in het kader van haar bredere genderpolitiek, die zich o.m. focust op de versterking van de aanwezigheid van vrouwen in economische besluitvorming. Zij haalt verschillende redenen aan, de ene al aarzelder dan de andere, om uiteindelijk te besluiten dat één zaak buiten kijf staat: met vrouwen wordt een bijkomende pool van talent aangesproken voor bestuur en toezicht.

Uiteindelijk stelt de Commissie drie vragen over genderdiversiteit als aandachtspunt voor de samenstelling van raden van bestuur: (i) moet aanwerfingspolitiek specifiek zijn over het profiel van bestuurders (m.i.v. de voorzitter, om de juiste capaciteiten aan te treffen en een gepaste diversiteit te bereiken; zo ja, hoe en op welk niveau (nationaal, Eu, internationaal)? (ii) moeten genoteerde vennootschappen worden verplicht mee te delen of zij een genderpolitiek hebben en zo ja, wat de doeleinden en de inhoud daarvan zijn, evenals de gemaakte vooruitgang? (iii) moeten genoteerde vennootschappen worden verplicht een beter gender-evenwicht te verzekeren in raden van bestuur, en zo ja, hoe? Zij kondigt in de komende 5 jaar gerichte acties aan om het genderevenwicht te verbeteren. De Commissie merkt ook op dat quota of streefdoelen alleen niet zullen volstaan. Begeleidende maatregelen zijn nodig: *work-life* evenwicht, *mentoring*, netwerking en training voor managementposities voor vrouwen; verantwoording van het diversiteitsbeleid door vennootschappen.

11. Dit vijf-jarenpad werd doorkruist door Viviane Reding, commissaris voor justitie, grondrechten en burgerschap, die op 1 maart 2011 een oproep deed aan de Europese genoteerde vennootschappen om zich ertoe te engageren tegen 2015 30% en tegen 2020 40% vrouwelijke bestuursleden te hebben¹⁷. Ook zij beroept zich in de eerste plaats op economische argumenten: “*women mean business*”. Ze stelde een beoordeling in het vooruitzicht van het succes van haar initiatief op 8 maart 2012, en wetgevende tussenkomst als dat succes on-

¹⁶ Comm (2011) 164 final, 6-7. Ook in de Green Paper over corporate governance in financiële instellingen en vergoedingspolitiek poneert de commissie dat het gebrek aan, o.m. gender diversiteit in raden van bestuur van financiële instellingen een negatieve impact zou hebben gehad op hun geschiktheid om adequaat te reageren op de crisis (COM (2010) 284 final, 6).

¹⁷ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/womenpledge/index_en.htm (geraadpleegd op 16 februari 2012).

voldoende blijkt, en op basis van de thans beschikbare informatie ziet het er naar uit dat dat laatste zich aankondigt.

§2. Andere Europese landen

12. Talloze landen hebben, met Noorwegen als grote voorbeeld, inmiddels de weg van de verplichte quota gekozen¹⁸. Opvallend is dat men zich daarbij niet steeds beperkt tot de genoteerde vennootschappen, maar soms de grotere naamloze vennootschappen meeneemt.

Het Noorse voorbeeld, dat ook in België als lichtend werd ervaren, dateert al uit 2002 en schrijft 40% vrouwen in raden van bestuur in 2008 voor, op straffe van waarschuwingen, boetes en ultiem verplichte delisting. Deze verplichting bracht evenwel enige bijwerkingen met zich: hoewel het aantal vrouwen in raden van bestuur van 6% in 2002 steeg tot 36% in 2008, ging dit voorlopig niet gepaard met een stijging van het aantal vrouwen in leidinggevende functies (zoals bv. CEO's). De beweging werd ook niet vrijwillig gevolgd in de niet-genoteerde vennootschappen (van 15 naar 17%). Een aantal vennootschappen zocht ook een delisting om aan de wet te ontsnappen; een aantal andere zou mede daarom een listing hebben gezocht. Belangrijk is ten slotte dat de wet het fenomeen van de cumul van mandaten ook bij vrouwen zeer sterk in de hand werkt¹⁹.

Spanje volgde in 2007 ietwat halfslachtig met een aanbeveling in een wet gegoten voor grote en IBEX-35 vennootschappen: liefst 50/50, minstens 40/60 tegen 2015. De sancties zijn eerder indirect: geen erkenning voor bepaalde kwaliteitslabels, beoordelingsfactor voor de toewijzing van overheidsopdrachten of overheidssubsidies.

Wie wel voluit ging, was Frankrijk: begin 2011 werd een wet goedgekeurd met verplichte quota (20% vrouwen, 40% tegen 2017) voor genoteerde en grote vennootschappen. Een benoeming in strijd met de quota is nietig, zonder dat deze nietigheid evenwel de geldigheid van de besluiten van de raad van bestuur in het gedrang brengt²⁰. Na de overgangsperiode komt daar een schorsing van de 'zitpenningen' bij.

Ook Italië heeft met ingang van de zomer van 2011 een quotawet in genoteerde vennootschappen: 30% tegen 2015 (met een minimum van 20% in een

18 Voor een ietwat verouderd overzicht, zie *Gedr.St.* Kamer, 2010-2011, 53-0649/001, 5-6; zie ook de Working Paper – the Quota-instrument: different approaches across Europe – European's Commission's Network to "Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy" (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm, geraadpleegd op 16 februari 2012).

19 Zie de hierboven geciteerde Working Paper, 10-11.

20 Voor meer details, zie J. REDENIUS-HOEVERMANN en D. WEBER-REY, "La représentation des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance en France et en Allemagne", *Rev.soc.* 2011, 203.

overgangsjaar). Sancties zijn, progressief, verwittiging, boete, en verval van alle mandaten van de onregelmatig samengestelde raad.

13. Andere lidstaten blijven voorlopig zweren bij *hard law* maar (voorlopig) zonder sancties (Nederland) of bij *soft law* (Denemarken, Duitsland, Finland, Groot-Brittannië, Oostenrijk, Zweden).

VII. Zijn verplichte quota verzoenbaar met de Belgische Grondwet en met de Europese rechtsregels?

“Hard selection quota are therefore in principle suspect and the ECJ has so far only conditionally admitted soft quota in a tie break situation”.
*Marc De Vos, Beyond Formal Equality. Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC, 2007, 25*²¹.

14. Het parlement heeft weinig weerwerk geboden tegen de vragen van de Raad van state over de grondwettelijkheid en de verzoenbaarheid met het Europese recht van verplichte quota²²

Ook in het Europese debat is tot nog toe weinig aandacht uitgegaan naar de vraag in welke mate quota's voor raden van bestuur verzoenbaar zijn met het Europees recht en de rechtspraak van het Hof van Justitie. Of, nog een stap verder, met de rechten van de mens²³.

Voorlopig hoeven we ons over die vraag niet teveel zorgen maken: Europees is het nog geen verplichting; in België stelt de vraag zich maar als iemand – bv. een mannelijke bestuurder die ondanks uitstekende kwalificaties moet wijken voor een vrouwelijke bestuurder met minder uitgesproken goede kwalificaties – de Quotawet zou aanvechten.

²¹ Onder meer te raadplegen op “<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=formal+equality&mode=advancedSubmit&langId=en> (geraadpleegd op 16 februari 2012).

²² *Gedr.St. Kamer*, BZ 2010, 523-211/7, nr. 7-16.

²³ Zie in dat verband de zeer interessante studie van M. DE VOS, *Beyond Formal Equality. Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC*, 2007, Onder meer te raadplegen op “<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=formal+equality&mode=advancedSubmit&langId=en> (geraadpleegd op 16 februari 2012). Dit is-nblijikbaar ook in Duitsland een grote bekommernis: J. REDENIUS-HOEVERMANN en D. WEBER-REY, “La représentation des femmes dans les conseils d’administration et de surveillance en France et en Allemagne”, *Rev.soc.* 2011, 210.

VIII. En nu?

“Welke emancipatie kunnen vrouwen aan? Voorbij het glazen plafond”
Knack Extra 7 december 2011

15. Kan de wetgever tevreden terugkijken op gedane arbeid en zien dat het goed is? Uiteraard valt dat af te wachten.

Toch al enige voorspellingen:

- De verplichte quota zullen zoals in Noorwegen leiden tot een zeer grote concentratie in handen van een beperkt aantal vrouwen.
- Vrouwen zullen worden weggehaald op het uitvoerend niveau, waar ze zo mogelijk nog sterke ondervertegenwoordigd zijn, om de quota op te vullen.
- Een vrouwelijkere raad van bestuur in genoteerde vennootschappen betekent nog niet noodzakelijk een beter genderbeleid binnen de onderneming, laat staan binnen de economie in het algemeen.
- De nood aan een algemene visie op vrouwen en werk, en meer algemeen, gezin en werk, is hiermee niet geleend, de nood aan maatschappelijke bewustwording in alle sectoren over de genderproblematiek evenmin.