

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 maart 2015

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van het Wetboek  
van vennootschappen en de wet van 21 maart  
1991 betreffende de hervorming van sommige  
economische overheidsbedrijven, teneinde  
de variabele vergoeding van bedrijfsleiders  
te beperken en te rechtvaardigen**

(ingediend door de heer Ahmed Laaouej c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

18 mars 2015

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant le Code des sociétés  
et la loi du 21 mars 1991 portant réforme  
de certaines entreprises publiques  
économiques, en ce qui concerne  
la modération et la justification  
de la rémunération variable des dirigeants**

(déposée par M. Ahmed Laaouej et consorts)

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe het variabele gedeelte van de vergoeding van de bedrijfsleiders van de privéondernemingen en de autonome overheidsbedrijven te beperken en tegelijkertijd de voorwaarden voor de toekenning van dergelijke vergoedingen aan te scherpen.*

**RÉSUMÉ**

*La présente proposition de loi vise, d'une part, à limiter la partie variable des rémunérations des dirigeants des sociétés privées et des entreprises publiques autonomes et, d'autre part, à renforcer les conditions requises pour l'octroi de telles rémunérations.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties:*

DOC 54 0000/000: *Parlementair document van de 54<sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*  
 QRVA: *Schriftelijke Vragen en Antwoorden*  
 CRIV: *Voorlopige versie van het Integraal Verslag*  
 CRABV: *Beknopt Verslag*  
 CRIV: *Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)*

PLEN: *Plenum*  
 COM: *Commissievergadering*  
 MOT: *Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*

*Abréviations dans la numérotation des publications:*

DOC 54 0000/000: *Document parlementaire de la 54<sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif*  
 QRVA: *Questions et Réponses écrites*  
 CRIV: *Version Provisoire du Compte Rendu intégral*  
 CRABV: *Compte Rendu Analytique*  
 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: *Séance plénière*  
 COM: *Réunion de commission*  
 MOT: *Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*

*Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers*

*Bestellingen:  
 Natieplein 2  
 1008 Brussel  
 Tel. : 02/ 549 81 60  
 Fax : 02/549 82 74  
 www.dekamer.be  
 e-mail : publicaties@dekamer.be*

*De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier*

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

*Commandes:  
 Place de la Nation 2  
 1008 Bruxelles  
 Tél. : 02/ 549 81 60  
 Fax : 02/549 82 74  
 www.lachambre.be  
 courriel : publicaties@lachambre.be*

*Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC*

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 53 1395/001.

Sinds 2005 zijn in de Kamer van volksvertegenwoordigers vele debatten en hoorzittingen gehouden over het juridisch instrument dat het meest geschikt en gewettigd is om de ondernemingen ertoe aan te zetten de beginselen en aanbevelingen inzake *corporate governance* in acht te nemen (via wet dan wel zelfregulering).

Door de financiële en economische crisis is *corporate governance* weer brandend actueel geworden.

Uit de jongste gebeurtenissen is gebleken dat de ondernemingen niet alleen een verantwoordelijkheid hebben jegens hun aandeelhouders, maar ook jegens de andere belanghebbenden, *in casu* de werknemers, de leveranciers, de schuldeisers en de lokale gemeenschappen; kortom, elke speler die rechtstreeks belang heeft bij de beslissingen van de onderneming.

Dankzij *corporate governance* kunnen tegenwichten worden ingesteld om te voorkomen dat sommige groepen mensen alleen hun specifieke belangen dienen ten koste van het belang van de vennootschap. De recente crisis heeft aangetoond dat noch de overheidsbedrijven noch de beursgenoteerde vennootschappen die regelingen hebben toegepast.

Uiteraard kan alleen de wetgever ingrijpen in de manier waarop de vennootschappen en de overheidsbedrijven worden bestuurd. Alleen een wet kan immers, met de belangen van alle belanghebbenden voor ogen, de bevoegdheden binnen een onderneming zo vastleggen dat een beter evenwicht ontstaat tussen leidinggevende instanties, controle-instanties en aandeelhouders.

De wetgever moet de tegenwichten versterken, om te voorkomen dat sommige groepen mensen alleen hun specifieke belangen dienen ten koste van het belang van de vennootschap of de onderneming.

De wet van 6 april 2010<sup>1</sup> was een eerste stap inzake *corporate governance* en transparant ondernemingsbestuur. Die wet alleen volstaat echter niet omdat veel essentiële aspecten er niet in aan bod komen. Een daarvan is het toekennen van variabele vergoedingen en buitensporige bonussen, die vrijwel altijd aan elke

<sup>1</sup> Zie, voor het wetsontwerp, Kamer van volksvertegenwoordigers, DOC 52 2336/001 e.v.

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 53 1395/001.

Depuis 2005, de nombreux débats et auditions ont été menés à la Chambre des représentants sur le dispositif juridique le mieux adapté et le plus légitime pour amener les entreprises à respecter les principes et recommandations de gouvernance d'entreprise (voie légaliste ou voie de l'autorégulation).

La crise financière et économique n'a pas manqué de faire resurgir la question de la "*corporate governance*".

On l'a vu dans les derniers événements, les entreprises n'ont pas seulement une responsabilité vis-à-vis de leurs actionnaires, elles ont également une responsabilité vis-à-vis des autres parties prenantes, que sont les travailleurs, les fournisseurs, les créanciers, les collectivités locales; bref, tout acteur directement concerné par les décisions de l'entreprise.

La "*corporate governance*" permet la mise en place de mécanismes de contre-pouvoir pour éviter que certains groupes d'individus ne servent leurs intérêts particuliers au détriment de l'intérêt de la société. La crise que nous avons traversée a démontré que ces mécanismes n'ont pas été appliqués par les entreprises, publiques ou cotées en bourse.

C'est une évidence, si on désire réformer la manière dont les sociétés ou entreprises publiques sont gérées, il faut inévitablement passer par une loi. En effet, seule une loi peut organiser les pouvoirs au sein d'une entreprise, en vue d'un meilleur équilibre entre les instances de direction, les instances de contrôle et les actionnaires, et cela dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes.

Le législateur doit renforcer les mécanismes de contre-pouvoir, pour éviter que certains groupes d'individus ne servent leurs intérêts particuliers au détriment de l'intérêt de la société ou de l'entreprise.

Avec la loi du 6 avril 2010<sup>1</sup>, un premier pas a été fait en matière de bonne gouvernance et de transparence entrepreneuriale. Cependant, elle n'est pas suffisante car beaucoup d'éléments essentiels n'ont pas été abordés. L'un d'entre eux est la distribution de rémunérations variables et de bonus excessifs, qui échappent, à

<sup>1</sup> Pour le projet de loi, voir Chambre des représentants, DOC 52 2336/001 et suivants.

controle ontsnappen. De voorbije maanden zijn evenwel weer naar hartenlust bonussen uitgekeerd aan het topmanagement. De variabele vergoeding komt doorgaans bovenop een al heel royale vaste bezoldiging.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de variabele vergoeding te beperken tot 30 % van de vaste bezoldiging, zodat niet langer buitensporige bonussen kunnen worden uitgekeerd en de onderneming het uitgespaarde geld kan gebruiken om haar resultaten te consolideren en het opnieuw in de onderneming te investeren. De beursgenoteerde ondernemingen zouden pas variabele vergoedingen mogen toekennen onder bepaalde voorwaarden, die met name verband houden met het verwezenlijken van sociale en milieugerelateerde doelstellingen, zoals de ondersteuning van ethische financiële producten, personeelsopleidingen, onderzoek en ontwikkeling enzovoort.

Bij de overheidsbedrijven moet het variabele gedeelte van de lonen worden gekoppeld aan de resultaten op het vlak van de openbare dienstverlening door de onderneming (zie voorstel van resolutie DOC 53 1397/001). Het variabele gedeelte dat een overheidsbedrijf wil toekennen, zal niet alleen afhangen van de inachtneming van de openbare diensttaken die in de beheersovereenkomst met de federale Staat worden vermeld, maar ook van doelstellingen op basis van kwalitatief en kwantitatief meetbare criteria op sociaal en milieugerelateerd vlak.

In het rapport van de commissie-Buizingen werd de toekenning van variabele vergoedingen al gekoppeld aan meetbare criteria in verband met de veiligheid: *“De leidinggevenden moeten kunnen worden afgerekend op deze doelstellingen, door het opnemen van een bonus-malusregeling in het variabel gedeelte van hun bezoldiging.”*

Voorts strekt dit wetsvoorstel ertoe de uitkering van bonussen te verbieden wanneer de beursgenoteerde onderneming overgaat tot collectief ontslag.

De toegekende bezoldigingen en bonussen, zowel die van de overheidsbedrijven als van de beursgenoteerde ondernemingen, moeten dringend aan banden worden gelegd. De variabele vergoeding moet worden gedefinieerd als een aanvaardbaar percentage van de vaste bezoldiging. De vaste bezoldiging moet worden gedefinieerd aan de hand van nauwkeurige criteria in verband met resultaten en investeringen... Het is niet langer aanvaardbaar dat met grote sommen geld wordt geschoven terwijl de werknemers moeten opdraaien voor de misstanden die de bedrijfsleiding veroorzaakt.

Sommigen zullen opwerpen dat men gewoon de vaste bezoldiging zal optrekken als het variabele gedeelte

peu de choses près, à tout contrôle. Or, depuis quelques mois, le top management renoue avec la distribution de bonus. La rémunération variable s'ajoute le plus souvent à une rémunération fixe déjà très importante.

La présente proposition de loi limite la rémunération variable à 30 % de la rémunération fixe, ce qui empêche la distribution de bonus disproportionnés et permet à l'établissement d'utiliser l'argent non-distribué pour consolider ses résultats et réinvestir dans l'entreprise. La rémunération variable attribuée dans les sociétés cotées doit être conditionnée à la réalisation d'objectifs de responsabilisation sociale et environnementale tels qu'un soutien aux produits financiers éthiques, à la formation du personnel, à la recherche et au développement....

Dans les entreprises publiques, il faut lier la part variable des salaires aux performances des missions de service public de l'entreprise (voir proposition de résolution DOC 53 1397/001). Outre le respect des missions de service public figurant dans le contrat de gestion conclu entre l'entreprise publique et l'État fédéral, des objectifs basés sur des critères sociétaux, environnementaux, mesurables, qualitativement et quantitativement, peuvent également influencer sur cette part variable.

Dans son rapport, la commission *Buizingen* a déjà lié à des critères mesurables de sécurité à l'octroi de rémunérations variables: *“Les dirigeants devront pouvoir être jugés sur la réalisation de ces objectifs, par l'intégration d'un bonus-malus dans la partie variable de leur rémunération.”*

Cette proposition de loi interdit en outre la distribution de bonus lorsque la société cotée procède à des licenciements collectifs.

Il est nécessaire et urgent de limiter les rémunérations et l'octroi de bonus pour l'ensemble des entreprises publiques ou cotées en bourse. La rémunération variable doit être définie comme une part acceptable de la rémunération fixe. Et la rémunération fixe doit être définie par des critères précis de résultats, d'investissements... Nous ne pouvons plus accepter que de gros montants s'envolent pendant que les travailleurs paient les abus de leurs dirigeants...

Certains diront que, si on limite la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe, il sera très aisé

zou worden beperkt tot een percentage van de vaste bezoldiging. Dat zou inderdaad een achterpoortje kunnen zijn. Een ander wetsvoorstel van de fractie waartoe de indieners behoren (DOC 53 1396/001), voorziet er evenwel in dat het verschil tussen de bezoldiging van het topmanagement en het mediaan inkomen van de werknemers moet worden bekendgemaakt. Zulks zal ongetwijfeld zorgen voor een matiging van de toplonen, die het bevattingsvermogen soms te boven gaan.

De financiële crisis heeft duidelijk gemaakt hoe groot de kloof is tussen de banksector en de reële economie. Die crisis heeft ook de aandacht gevestigd op de bezoldiging van de bedrijfsleiders, die iedere voeling kwijt waren met zowel de economische realiteit als het loonbeleid van hun onderneming.

De daaropvolgende economische crisis heeft tot veel herstructureringen en massale ontslagen geleid, werknemers en hun gezin hebben het almaar moeilijker te voorzien in de kosten van het dagelijks levensonderhoud, indexering en verhoging van de loonnorm zijn in werkgeverskringen bijna taboe geworden, maar de bezoldigingen van de bedrijfsleiders hebben van de crisis helemaal geen last. Dat is overigens niet alleen in het bankwezen het geval — een blik op de bezoldiging van de bedrijfsleiders van de *Bel20*-ondernemingen zegt genoeg.

In 2009 waren sommige bedrijfsleiders kennelijk al vergeten dat een jaar eerder de crisis de economie op haar grondvesten had doen daveren: 7 miljoen euro voor de topman van *Inbev*, bijna 3 miljoen voor die van *Delhaize*, 1 miljoen voor die van *Umicore*... Dergelijke bedragen staan los van elke economische realiteit. Hoe kunnen zij worden gerechtvaardigd? Welke verwezenlijkingen moet een bedrijfsleider op zijn conto hebben, hoeveel energie moet hij hebben geïnvesteerd en welke risico's moet hij hebben genomen om dergelijke bezoldigingen te krijgen én te verdienen?

De overheidsbedrijven zijn overigens in hetzelfde bedje ziek... Bij *Belgacom* hebben de zeven leden van het directiecomité in 2010 samen 11,3 miljoen euro ontvangen, wat 36 % meer is dan in 2009. De CEO van dat overheidsbedrijf mocht dan weer 2,56 miljoen euro opstrijken.

Men kan gerust stellen dat uit de financiële crisis niet de juiste lessen zijn getrokken aangezien in ons land sommige overheidsbedrijven of ondernemingen waarvan de aandelen mogen worden verhandeld, buitensporig hoge bonussen en variabele vergoedingen toekennen aan sommige van hun bedrijfsleiders. Erger is nog dat die vergoedingen soms worden toegekend op de kap van de werknemers van diezelfde ondernemingen.

d'augmenter simplement cette dernière. Effectivement, cela pourrait être une porte de sortie... Cependant, une autre proposition de loi déposée par le même groupe politique (DOC 53 1396/001) impose également la publication de l'écart salarial entre le top management et le salaire médian des travailleurs. Et cela entraînera certainement une modération des hauts salaires qui, parfois, dépassent l'entendement.

La crise financière nous a montré combien le secteur bancaire était déconnecté de l'économie réelle. Elle a aussi mis en lumière les salaires de ses dirigeants qui étaient, eux, déconnectés de toute réalité économique et des salaires octroyés aux autres travailleurs dans leur entreprise.

Alors que la crise économique qui s'en est suivie a charrié restructurations et licenciements massifs, alors que les travailleurs et leurs familles font difficilement face aux coûts de la vie, alors que les mots indexation et croissance de la norme salariale sont presque devenus tabous dans la sphère patronale, les rémunérations des grands patrons ne connaissent pas la crise. Et pas seulement dans le secteur bancaire. Il suffit de s'attarder sur les rémunérations des dirigeants des entreprises du *Bel 20* pour s'en rendre compte.

En 2009, on pouvait apprendre que certains avaient déjà oublié la crise qui secouait le monde économique un an plus tôt: 7 millions d'euros pour le patron d'*Inbev*, près de 3 millions pour celui de *Delhaize*, 1 million pour celui d'*Umicore*... En atteignant de tels sommets, ces salaires ne recouvrent plus de réalité économique. Qu'est-ce qui peut justifier de telles sommes? Quelles réalisations, quelle dépense d'énergie, quelle prise de risques peut amener à constituer et à mériter de tels salaires?

Néanmoins, les entreprises publiques ne sont pas en reste... Chez *Belgacom*, les sept membres du comité de direction de la société ont touché, au total, 11,3 millions d'euros en 2010, soit une progression de 36 % par rapport à 2009. La rémunération du CEO, quant à elle, s'élève à 2,56 millions d'euros.

On peut affirmer que les leçons de la crise financière n'ont pas été correctement tirées lorsque l'on voit que, dans notre pays, certaines entreprises publiques, ou sociétés dont les actions sont admises sur un marché, octroient à certains de leurs dirigeants des bonus et rémunérations variables exorbitants. Fait encore plus grave: ces rémunérations sont parfois accordées au détriment des travailleurs de l'entreprise.

Dit wetsvoorstel wil een mentaliteitsverandering teweegbrengen. Het is hoog tijd dat de bedrijfsleiders zichzelf bezoldigingen toekennen die correct zijn ten opzichte van de lonen van de werknemers.

Het wetsvoorstel voorziet voorts in twee fiscale sancties ingeval de voornoemde bepalingen niet in acht worden genomen.

De eerste sanctie wordt opgelegd aan de ondernemingen die een bonus toekennen van meer dan 30 % van de vaste bezoldiging. In dat geval zal de onderneming het gedeelte van de variabele vergoeding boven die grens niet als beroepskosten in mindering kunnen brengen. Die bepaling zou ook gelden ingeval de begunstigden in het buitenland gevestigd zouden zijn, aangezien eventuele manoeuvres om belasting te ontwijken de toepassing van die maatregel hoegenaamd niet in de weg staan.

De tweede fiscale sanctie ingeval de 30 %-grens wordt overschreden, is de heffing van een uitzonderlijke belasting van 80 %. Aan de ene kant moet men ermee rekening houden dat de toekenning van al te hoge variabele vergoedingen nefaste gevolgen kan hebben voor de onderneming en haar werknemers. Aan de andere kant moet rekening worden gehouden met artikel 1 van het Aanvullend Protocol van 20 maart 1952 bij het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, waarbij het eigendomsrecht wordt gewaarborgd, in België bekrachtigd bij de wet van 13 mei 1955, waarover het Grondwettelijk Hof een arrest heeft gewezen en de afdeling Wetgeving van de Raad van State advies heeft uitgebracht<sup>2</sup>.

L'objectif de cette proposition de loi est un changement des mentalités... Il est temps que les grands patrons s'octroient des rémunérations décentes par rapport à celles de leurs salariés.

La proposition de loi comporte également deux sanctions fiscales si les dispositions précédemment citées n'étaient pas respectées.

La première sanction touche l'entreprise qui octroie un bonus supérieur au plafond précité de 30 %. Dans ce cas, celle-ci ne pourra pas déduire la partie excédentaire de la rémunération variable en frais professionnels. Cette disposition s'appliquerait également dans le cas où les bénéficiaires seraient établis à l'étranger car d'éventuelles manoeuvres d'évitement de l'impôt ne constitueraient aucunement un obstacle à l'application de la mesure.

La deuxième disposition fiscale vise à instaurer un impôt exceptionnel d'un taux de 80 %, toujours dans le cas où le plafond de 30 % serait dépassé. D'une part, il faut tenir compte du fait que l'octroi de rémunérations variables trop importantes peut avoir des effets néfastes pour l'entreprise et les travailleurs. D'autre part, il y a lieu de tenir compte de l'article 1<sup>er</sup> du protocole additionnel du 20 mars 1952 à la Convention sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, garantissant le droit de propriété, approuvé par la loi belge du 13 mai 1955, à propos duquel des arrêts de la Cour constitutionnelle et de la section législation du Conseil d'État ont été rendus<sup>2</sup>.

Ahmed LAAOUEJ (PS)  
Fabienne WINCKEL (PS)  
Jean-Marc DELIZÉE (PS)  
Karine LALIEUX (PS)  
Alain MATHOT (PS)

<sup>2</sup> Zie meer bepaald advies nr. 46 350/AG van 12 mei 2009 van de afdeling Wetgeving van de Raad van State (DOC 52 1292/002) en arrest nr. 107/2005 van 22 juni 2005 van het Grondwettelijk Hof.

<sup>2</sup> Voir, notamment, l'avis de la section législation du conseil d'État n° 46 350/AG du 12 mai 2009 (DOC 52 1292/002) et l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 107/2005 du 22 juin 2005.



**WETSVOORSTEL**

## HOOFDSTUK 1

**Algemene bepaling**

## Artikel 1

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

## HOOFDSTUK 2

**Wijzigingen in het Wetboek van vennootschappen**

## Art. 2

Artikel 6 van het Wetboek van vennootschappen wordt aangevuld met een 3°, luidende:

“3° onder “maatschappelijk belang”, het belang van de onderneming, die wordt georganiseerd als een rechtspersoon die juridisch autonoom is en die op duurzame wijze de verwezenlijking van haar maatschappelijk doel nastreeft, in het algemeen belang van haar aandeelhouders en van haar andere stakeholders.”.

## Art. 3

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 520*quater* ingevoegd, luidende:

“Art. 520*quater*. Onverminderd de artikelen 520*bis* en 520*ter*, moet wanneer een variabele vergoeding wordt toegekend, die ook aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. ze mag niet meer bedragen dan 30 % van het vast gedeelte van de vergoeding;
2. ze moet gerelateerd zijn aan de verwezenlijking van op milieu- en sociale responsabilisering gerichte oogmerken, zoals ondersteuning voor ethische financiële producten, onderzoek en ontwikkeling en opleiding van het personeel;
3. ze mag alleen worden toegekend indien de onderneming tijdens de 24 maanden die aan de uitbetaling ervan voorafgaan, niet is overgegaan tot collectieve ontslagen.”.

**PROPOSITION DE LOI**

## CHAPITRE PREMIER

**Disposition générale**Article 1<sup>er</sup>

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

## CHAPITRE 2

**Modification du Code des sociétés**

## Art. 2

L'article 6 du Code des sociétés est complété par le point suivant:

“3° “intérêt social”, l'intérêt de l'entreprise, organisée comme personne morale avec une autonomie juridique, poursuivant de manière durable la réalisation de son objet social, dans l'intérêt commun de ses actionnaires et de ses autres parties prenantes.”.

## Art. 3

Dans le même Code est inséré un article 520*quater*, rédigé comme suit:

“Art. 520*quater*. Sans préjudice des articles 520*bis* et 520*ter*, lorsqu'elle est octroyée, la rémunération variable doit en outre répondre aux conditions suivantes:

1. elle ne peut excéder 30 % de la partie fixe de la rémunération;
2. elle doit être liée à la réalisation d'objectifs de responsabilisation sociale et environnementale, tels qu'un soutien aux produits financiers éthiques, à la recherche et au développement ou encore à la formation du personnel;
3. elle ne peut être octroyée que si l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements collectifs durant les 24 mois qui précèdent le moment de son paiement.”.

## Art. 4

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 520*quinquies* ingevoegd, luidende:

“Art. 520*quinquies*. Wanneer de begunstigde van een variabele vergoeding een rechtspersoon is, mag de uitbetaling alleen in speciën geschieden. De vennootschap moet een vaste inrichting in België hebben.”.

## Art. 5

Artikel 522 van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 2 augustus 2002, wordt aangevuld met een § 3, luidende:

“§ 3. De raad van bestuur moet:

— een communicatiebeleid uitbouwen om een daadwerkelijke dialoog met de aandeelhouders en de investeerders te bevorderen;

— zich ervan vergewissen dat alle middelen en informatie beschikbaar zijn om de aandeelhouders in staat te stellen hun rechten uit te oefenen;

— zich ervan vergewissen dat de dienstige informatie vóór de algemene vergaderingen beschikbaar is op de internetsite van de vennootschap;

— voorzien in toezicht op en in een betere beheersing van de informaticasystemen waarvan de organisatie van de ondernemingen afhangt, teneinde de transparantie ervan te optimaliseren.”.

## Art. 6

In hetzelfde Wetboek, wordt een artikel 530/1 ingevoegd, luidende:

“Artikel 530/1. Bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt overgegaan tot de oprichting van de Opvolgingscommissie voor de toepassing en evaluatie van de beginselen en aanbevelingen in verband met deugdelijk ondernemingsbestuur.

Die opvolgingscommissie bestaat enerzijds uit leden met stemrecht: één vertegenwoordiger voor elk lid van de binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vertegenwoordigde sociale partners, één vertegenwoordiger van de CBFA en, anderzijds, in de hoedanigheid van deskundigen: telkens één door de Koning aangewezen vertegenwoordiger van de investeerders, beursvennootschappen en bedrijfsrevisoren.

## Art. 4

Dans le même Code est inséré un article 520*quinquies*, rédigé comme suit:

“Art. 520*quinquies*. Lorsque le bénéficiaire d’une rémunération variable est une personne morale, le paiement ne peut s’effectuer autrement qu’en espèce. La société doit avoir un établissement stable en Belgique.”.

## Art. 5

L’article 522 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 2 août 2002, est complété par le paragraphe suivant:

“§ 3. Le conseil d’administration est tenu de:

— mettre en place une politique de communication afin de promouvoir un dialogue effectif avec les actionnaires et les investisseurs;

— s’assurer que tous les moyens et toutes les informations soient disponibles pour permettre aux actionnaires d’exercer leurs droits;

— s’assurer que les informations utiles soient disponibles sur le site Internet de la société, avant les assemblées générales;

— prévoir un contrôle et une maîtrise accrue des systèmes informatiques dont dépend l’organisation des entreprises, afin d’en optimiser la transparence.”.

## Art. 6

Dans le même Code, est inséré un article 530/1, rédigé comme suit:

“Article 530/1. Il est créé au sein du Conseil Central de l’Économie la Commission de suivi de l’application et de l’évaluation des principes et recommandations de bonne gouvernance d’entreprise.

Cette Commission de suivi sera composée, d’une part, de membres ayant voix délibérative: un représentant pour chaque membre des partenaires sociaux représentés au Conseil Central de l’Économie, un représentant de la CBFA, et, d’autre part, à titre d’experts: un représentant des investisseurs, des sociétés de bourses et des réviseurs d’entreprises désignés par le Roi.



Die opvolgingscommissie bezorgt jaarlijks aan de wetgevende Kamers een verslag over de inachtneming van de beginselen en aanbevelingen in verband met deugdelijk bestuur. In voorkomend geval formuleert zij aanbevelingen over de beginselen en aanbevelingen die bijgevolg in de wet moeten worden opgenomen.”.

### HOOFDSTUK 3

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

##### Art. 7

Artikel 17, § 1, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De raad van bestuur moet:

— een communicatiebeleid uitbouwen om een daadwerkelijke dialoog met de aandeelhouders en de investeerders te bevorderen;

— zich ervan vergewissen dat alle middelen en informatie beschikbaar zijn om de aandeelhouders in staat te stellen hun rechten uit te oefenen;

— zich ervan vergewissen dat de dienstige informatie vóór de algemene vergaderingen beschikbaar is op de internetsite van de vennootschap;

— voorzien in toezicht op en in een betere beheersing van de informaticasystemen waarvan de organisatie van de ondernemingen afhangt, teneinde de transparantie ervan te optimaliseren.”

##### Art. 8

Artikel 21 van dezelfde wet wordt aangevuld met een § 5, luidende:

“§ 5. Wanneer een variabele vergoeding wordt toegekend, moet ze voorts aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. ze mag niet meer bedragen dan 30 % van het vast gedeelte van de vergoeding;

2. ze moet gerelateerd zijn aan de verwezenlijking van op milieu- en sociale sensibilisering gerichte oogmerken, zoals ondersteuning voor ethische financiële

Cette Commission remettra chaque année aux chambres législatives un rapport sur le respect des principes et recommandations de bonne gouvernance. Le cas échéant, elle fera des propositions sur les principes et recommandations qu’il convient, en conséquence, d’intégrer dans la loi.”.

### CHAPITRE 3

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

##### Art. 7

L’article 17, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques est complété par l’alinéa suivant:

“Le conseil d’administration est tenu de:

— mettre en place une politique de communication afin de promouvoir un dialogue effectif avec les actionnaires et les investisseurs;

— s’assurer que tous les moyens et toutes les informations soient disponibles pour permettre aux actionnaires d’exercer leurs droits;

— s’assurer que les informations utiles soient disponibles sur le site Internet de la société, avant les assemblées générales;

— prévoir un contrôle et une maîtrise accrue des systèmes informatiques dont dépend l’organisation des entreprises, afin d’en optimiser la transparence.”

##### Art. 8

L’article 21 de la même loi est complété par le paragraphe suivant:

“§ 5. Lorsqu’elle est octroyée, la rémunération variable doit en outre répondre aux conditions suivantes:

1. elle ne peut excéder 30 % de la partie fixe de la rémunération;

2. elle doit être liée à la réalisation d’objectifs de responsabilisation sociale et environnementale tels qu’un soutien aux produits financiers éthiques, à la

producten, onderzoek en ontwikkeling en opleiding van het personeel;

3. ze moet gerelateerd zijn aan de in de beheers-overeenkomst aangegeven prestaties en taken van openbare dienstverlening.”

#### HOOFDSTUK 4

##### Wijzigingen in het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

###### Art. 9

In het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt een artikel 171/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 171/1. In afwijking van de artikelen 130 tot 168, is het deel van de variabele vergoeding dat het maximumpercentage van 30 % van de vaste vergoeding te boven gaat, afzonderlijk belastbaar tegen 80 %.”

###### Art. 10

Artikel 198 van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 23 december 2009, wordt aangevuld met een 15°, luidende:

“15° het deel van de variabele vergoeding dat het maximumpercentage van 30 % van de vaste vergoeding te boven gaat, in geval van niet-naleving van de voorwaarden die zijn vastgelegd bij de artikelen 520*quater* en 520*quinquies* van het Wetboek van vennootschappen en bij artikel 21, § 4, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.”

#### HOOFDSTUK 5

##### Inwerkingtreding

###### Art. 11

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

12 maart 2015

recherche et au développement ou encore à la formation du personnel;

3. elle doit être liée aux performances et au respect des missions de service public figurant dans le contrat de gestion.”

#### CHAPITRE 4

##### Modification du Code des impôts sur les revenus 1992

###### Art. 9

Dans le Code des impôts sur les revenus 1992 est inséré un article 171/1, rédigé comme suit:

“Art. 171/1. Par dérogation aux articles 130 à 168, est imposable distinctement au taux de 80 % la partie de la rémunération variable dépassant le seuil de 30 % de la rémunération fixe.”

###### Art. 10

L'article 198 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 23 décembre 2009, est complété par un 15°, rédigé comme suit:

“15° la partie de la rémunération variable excédant le plafond de 30 % de la rémunération fixe, en cas de non-respect des conditions fixées aux articles 520*quater* et 520*quinquies* du Code des sociétés et par l'article 21, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.”

#### CHAPITRE 5

##### Entrée en vigueur

###### Art. 11

La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

12 mars 2015

Ahmed LAAOUEJ (PS)  
Fabienne WINCKEL (PS)  
Jean-Marc DELIZÉE (PS)  
Karine LALIEUX (PS)  
Alain MATHOT (PS)