

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 maart 2016

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**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR HANDELS- EN ECONOMISCH RECHT
UITGEBRACHT DOOR
DE HEREN **Francis DELPÉRÉE** EN **Ahmed LAAOUEJ**

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting van de hoofdindieners van wetsvoorstel DOC 54 0972/001	3
II. Algemene bespreking.....	5
III. Artikelsgewijze bespreking.....	11
IV. Stemming.....	15

Zie:

Doc 54 **0972/ (2014/2015):**

001: Wetsvoorstel van de heer Laaouej c.s.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 mars 2016

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**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE DROIT COMMERCIAL ET ÉCONOMIQUE
PAR
MM. **Francis DELPÉRÉE** ET **Ahmed LAAOUEJ**

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif de l'auteur principal de la pro- position de loi DOC 54 0972/001	3
II. Discussion générale.....	5
III. Discussion des articles.....	11
IV. Vote.....	15

Voir:

Doc 54 **0972/ (2014/2015):**

001: Proposition de loi de M. Laaouej et consorts.

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**
Voorzitter/Président: David Clarinval

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Daphné Dumery, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Brecht Vermeulen
PS	Jean-Marc Delizée, Ahmed Laaouej, Laurette Onkelinx
MR	David Clarinval, Benoît Friart, Vincent Scourneau
CD&V	Leen Dierick, Servais Verherstraeten
Open Vld	Patricia Ceysens, Dirk Janssens
sp.a	Ann Vanheste
Ecolo-Groen	Muriel Gerkens
cdH	Francis Delpérée

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Rita Bellens, Bart De Wever, Sophie De Wit, Zuhair Demir, Robert Van de Velde
Paul-Olivier Delannois, Karine Lalieux, Fabienne Winckel, Özlem Özen
Emmanuel Burton, Philippe Goffin, Luc Gustin, Benoît Piedboeuf
Griet Smaers, Raf Terwingen, Jef Van den Bergh
Katja Gabriëls, Luk Van Biesen, Carina Van Cauter
Hans Bonte, Meryame Kitir
Meyrem Almaci, Marcel Cheron
Benoît Dispa, Vanessa Matz

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-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e 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 ^e 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: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsvoorstel besproken tijdens haar vergaderingen van 28 april 2015 en 8 maart 2016.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING VAN DE HOOFDINDIENER VAN WETSVORSTEL DOC 54 0972/001

De heer Ahmed Laaouej (PS) verwijst naar de toelichting van het ter bespreking voorliggende wetsvoorstel en geeft enkele aanvullende preciseringen mee.

In 2011 heeft zijn fractie een geheel van voorstellen ingediend om de vergoedingen zowel in de privéondernemingen als in de overheidsbedrijven te regelen. Deze voorstellen vloeiden voort uit de aanneming van de wet van 6 april 2010 tot versterking van het deugdelijk bestuur bij de genoteerde vennootschappen en de autonome overheidsbedrijven en tot wijziging van de regeling inzake het beroepsverbod in de bank- en financiële sector (*Belgisch Staatsblad* van 23 april 2010). Hoewel die wet aangeeft wat allemaal onder buitensporige vergoedingen kan worden verstaan, gaat ze volgens de spreker niet ver genoeg.

Die wet bepaalt dat de bestanddelen van de variabele vergoeding worden gespreid in de tijd, om te bewerkstelligen dat de bedrijfsleiders niet langer alleen nog oog hebben voor de resultaten op korte termijn. Slechts de helft van de variabele vergoeding mag verband houden met de resultaten van het recentste boekjaar; de andere helft moet over minstens twee jaar worden gespreid. Het ligt in de bedoeling te voorkomen dat de begunstigden er een kortetermijnvisie op nahouden.

De fractie van de spreker heeft destijds hoorzittingen op gang gebracht, zonder dat het ooit tot een consensus is gekomen om vooruitgang ter zake te boeken. Hoewel de minister van Justitie had beloofd de voormelde wet te zullen evalueren, is daarvan niets in huis gekomen.

Met betrekking tot de overheidsbedrijven heeft de vorige regering aan de weg getimmerd. De bevoegde minister heeft toen immers bepaald dat het in de arbeidsovereenkomst van de overheidsbedrijfsleiders vastgestelde loon maximum 290 000 euro mag bedragen, waarbij een uitzondering wordt gemaakt voor de bedrijfsleiders van Belgacom en bpost, omdat dat beursgenoteerde bedrijven zijn. De minister heeft dat bedrag indertijd wettelijk willen verankeren, maar een deel van de meerderheid heeft dat geweigerd.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné la présente proposition de loi au cours de ses réunions des 28 avril 2015 et 8 mars 2016.

I. — EXPOSE INTRODUCTIF DE L'AUTEUR PRINCIPAL DE LA PROPOSITION DE LOI DOC 54 0972/001

M. Ahmed Laaouej (PS) renvoie aux développements de la proposition de loi à l'examen en apportant des précisions supplémentaires.

En 2011, son groupe a déposé un ensemble de propositions traitant des rémunérations dans les entreprises tant privées que publiques. Ces propositions faisaient suite à l'adoption de la loi du 6 avril 2010 visant à renforcer le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées et les entreprises publiques autonomes et visant à modifier le régime des interdictions professionnelles dans le secteur bancaire et financier (*Moniteur belge*, 23 avril 2010), qui introduit quelques concepts de rémunérations excessives, mais qui ne va pas assez loin selon l'orateur.

Cette loi prévoit que les éléments de rémunération variable sont échelonnés dans le temps afin que les dirigeants ne se focalisent plus exclusivement sur les résultats à court terme. Seule la moitié de la rémunération variable peut lier aux résultats du dernier exercice. L'autre moitié doit être étalée sur au moins deux années. L'objectif est d'empêcher les bénéficiaires de voir à court terme.

À l'époque, le groupe de l'orateur a initié des auditions sans jamais obtenir de consensus pour avancer sur ces sujets. La ministre de la Justice avait promis une évaluation de la loi précitée, mais il n'en fut rien.

En ce qui concerne les entreprises publiques, du chemin a été fait sous le précédent gouvernement. En effet, le ministre compétent a plafonné dans les contrats à 290 000 euros le salaire des dirigeants d'entreprises publiques, excepté pour Belgacom et bpost qui sont des entreprises cotées en bourse. À l'époque, le ministre avait voulu inscrire ces montants dans une loi, ce qu'une partie de la majorité avait refusé.

Men kan niet om de vaststelling heen dat uit de economische crisis onvoldoende lering is getrokken: in sommige ondernemingen in België waarvan de aandelen op een markt worden verhandeld, zijn buitensporige bonussen, variabele vergoedingen of *stock options* gangbaar. Nog erger is het feit dat die vergoedingen soms worden toegekend ten koste van de werknemers van het bedrijf.

Met de wet van 6 april 2010 werd een eerste stap gezet op het vlak van *corporate governance* en transparant ondernemingsbestuur. Die wet volstaat echter niet, omdat ze voorbijgaat aan veel essentiële aspecten. Eén aspect ervan is de toekenning van variabele vergoedingen en buitensporige bonussen, die vrijwel altijd aan elke controle ontsnappen. Sinds enkele jaren worden aan het topmanagement evenwel weer volop bonussen uitgekeerd. Die variabele vergoeding komt doorgaans bovenop een al heel royale vaste bezoldiging.

Het ter bespreking voorliggende wetsvoorstel strekt ertoe de variabele vergoeding te beperken tot 30 % van de vaste bezoldiging, waardoor niet langer torenhoge bonussen kunnen worden uitgekeerd en de onderneming het uitgespaarde geld kan gebruiken om haar resultaten te consolideren en in de onderneming te investeren. De toekenning van variabele vergoedingen in beursgenoteerde ondernemingen moet worden gekoppeld aan het verwezenlijken van sociale en milieugerelateerde doelstellingen, zoals de ondersteuning van ethische financiële producten, personeelsopleidingen, onderzoek en ontwikkeling enzovoort.

De fractie van de spreker wil een verbod instellen op het uitkeren van variabele vergoedingen wanneer de onderneming in de twee aan de uitkering van de bonus voorafgaande jaren is overgegaan tot collectief ontslag. Bij de overheidsbedrijven moet het variabele loongedeelte worden gekoppeld aan de resultaten die de onderneming boekt op het vlak van de openbare dienstverlening. Dat variabele gedeelte mag niet alleen afhangen van de inachtneming van de taken van openbare dienstverlening die zijn opgenomen in de beheersovereenkomst tussen het overheidsbedrijf en de Federale Staat, maar moet ook gekoppeld zijn aan doelstellingen die berusten op kwalitatief en kwantitatief meetbare criteria op sociaal en milieugerelateerd vlak. Hoewel inzake de overheidsbedrijven al een hele weg is afgelegd, moet die beperking tot 30 % wettelijk worden verankerd, wat voordien niet mogelijk was.

Het ter bespreking voorliggende wetsvoorstel beoogt overduidelijk een mentaliteitswijziging. Het is hoog tijd dat de bedrijfsleiders zich bezoldigingen toekennen die in verhouding staan tot die van hun werknemers.

Il est indéniable que les leçons de la crise économique n'ont pas été correctement apprises, puisque certaines sociétés en Belgique dont les actions sont admises sur un marché s'octroient des bonus, des rémunérations variables ou des *stocks options* exorbitants. Fait encore plus grave, ces rémunérations sont parfois accordées au détriment des travailleurs de l'entreprise.

Avec la loi du 6 avril 2010, 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 peu de choses près, à tout contrôle. Or, depuis quelques années, 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 proposition de loi à l'examen limite la rémunération variable à 30 % de la rémunération fixe, ce qui empêche la distribution d'énormes bonus 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 développement.

Le groupe dont fait partie le membre désire interdire l'octroi de rémunérations variables lorsque la société a procédé à des licenciements collectifs dans les deux ans qui précèdent le bonus. Dans les entreprises publiques, il faut lier la part variable des salaires aux performances des missions de service public de l'entreprise. 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 sociaux, environnementaux mesurables – qualitativement et quantitativement – peuvent également influencer sur la part variable susmentionnée. Beaucoup de chemin a déjà été fait dans le domaine des entreprises publiques, cependant il convient d'inscrire la modération de 30 % dans la loi, ce qui n'avait pas été possible précédemment.

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

Sommigen zullen wellicht opwerpen dat, als de variabele vergoeding wordt beperkt tot een percentage van de vaste bezoldiging, het volstaat die vaste bezoldiging op te trekken. Dat zou inderdaad een achterpoortje kunnen zijn. De fractie van de spreker heeft evenwel ook een ander wetsvoorstel ingediend om de bekendmaking te verplichten van het loonverschil tussen het topmanagement en het mediaanloon van de werknemers (DOC 54 0177/001). Volgens de spreker zal zulks beslist leiden tot een tempering van de (soms onbevattelijk) hoge lonen.

Het ter bespreking voorliggende wetsvoorstel voorziet tevens in twee fiscale sancties voor de gevallen waarin voormelde bepalingen niet in acht worden genomen. De eerste sanctie kan worden opgelegd aan ondernemingen die een bonus toekennen die de voormelde bovengrens overschrijdt. In dat geval zullen die ondernemingen het surplusgedeelte van de variabele vergoeding fiscaal niet als beroepskosten in mindering kunnen brengen. Dit is een interessante bepaling, met name in de gevallen waarin de begunstigden in het buitenland zijn gevestigd, aangezien ze in dat geval niet kunnen worden belast.

De tweede fiscale sanctie bestaat in de heffing van een uitzonderlijke belasting ten belope van 80 % ingeval de bovengrens van 30 % wordt overschreden.

II. — ALGEMENE BESPREKING

De vertegenwoordigster van de minister van Justitie preciseert dat de minister van Justitie uitgaat van het algemeen standpunt dat het niet aan de wetgever toekomt om criteria vast te stellen op basis waarvan een vergoeding voor bestuurders en leidinggevenden van een onderneming wordt berekend of beoordeeld.

Tegenwoordig zijn zowel op Europees als op nationaal niveau voldoende waarborgen aanwezig om de transparantie inzake dergelijke vergoedingen veilig te stellen. Zo is er de wet van 6 april 2010 tot versterking van het deugdelijk bestuur bij de genoteerde vennootschappen en de autonome overheidsbedrijven en tot wijziging van de regeling inzake het beroepsverbod in de bank- en financiële sector (*Belgisch Staatsblad*, 23 april 2010) die de transparantie in belangrijke mate waarborgt.

In dit verband verwijst de vertegenwoordigster van de minister naar het remuneratieverslag dat voldoende informatie bevat om de vergoeding van de bestuurders te kennen. Dit remuneratieverslag is onderworpen aan de controle van de aandeelhouders via de algemene vergadering van aandeelhouders. Een ander element is dat ingevolge voornoemde wet, de criteria op basis

Certains objecteront sans doute qu'avec un pourcentage de limitation, il suffira d'augmenter la rémunération fixe. Effectivement, cela pourrait être une porte de sortie. Cependant, le groupe PS a également déposé une autre proposition de loi qui impose la publication de l'écart salarial entre le top management et le salaire médian des travailleurs (DOC 54 0177/001). L'orateur estime que cela entraînera certainement une modération des hauts salaires qui, parfois, dépassent l'entendement.

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. En effet, celle-ci ne pourra déduire la partie excédante de la rémunération variable en frais professionnels. Cette disposition est intéressante, notamment dans le cas où les bénéficiaires seraient établis à l'étranger, puisque dans un tel cas il n'est pas possible de les taxer.

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.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

La représentante du ministre de la Justice précise que le ministre de la Justice part du principe général qu'il n'incombe pas au législateur de fixer les critères sur la base desquels la rémunération des administrateurs et dirigeants d'une entreprise est calculée ou évaluée.

À l'heure actuelle, il y a suffisamment de garanties, aux niveaux tant européen que national, permettant d'assurer la transparence de ces rémunérations. Il y a ainsi la loi du 6 avril 2010 visant à renforcer le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées et les entreprises publiques autonomes et visant à modifier le régime des interdictions professionnelles dans le secteur bancaire et financier (*Moniteur belge*, 23 avril 2010), qui garantit la transparence dans une large mesure.

À cet égard, la représentante du ministre renvoie au rapport de rémunération, qui contient suffisamment d'informations pour connaître la rémunération des administrateurs. Ce rapport de rémunération est soumis au contrôle des actionnaires par le biais de l'assemblée générale des actionnaires. Un autre élément est qu'à la suite de la loi précitée, les critères sur la base desquels

waarvan een variabele vergoeding wordt toegekend duidelijk in het contract waarmee de bestuurder met de vennootschap is verbonden, moeten worden bepaald. De variabele vergoeding kan pas worden toegekend wanneer aan de criteria (die vooraf moeten vastliggen) is voldaan. De wet bepaalt ook dat de variabele vergoeding bij toekenning wordt uitgesteld in de tijd.

Wat de situatie op het Europees niveau betreft verwijst de vertegenwoordigster van de minister naar het voorstel van richtlijn tot wijziging van de richtlijn met betrekking tot de aandeelhoudersrechten¹ waarin de algemene vergadering het recht krijgt om het verloningsbeleid voor de algemeen bestuurders te bepalen. Eens dit gebeurd moet nadien een verloningsverslag worden opgesteld dat opnieuw aan de controle van de stakeholders, via de algemene vergadering, wordt onderworpen. Dit voorstel van richtlijn zal bijgevolg voldoende transparantie in het leven roepen op het vlak van de verloning van de bestuurders. Het oorspronkelijk standpunt van de Europese Commissie ging uit van een zeer transparante communicatie naar de stakeholders. In het laatste voorstel van richtlijn wordt ervan uitgegaan dat er vandaag reeds voldoende criteria zijn om de bezoldiging van de bestuurders te bepalen en worden er geen bijkomende voorwaarden opgelegd.

Gelet op het bovenstaande, kan probleemloos worden geconcludeerd dat de wetgeving vandaag voldoende solide is om de bezoldigingsvoorwaarden van bestuurders te achterhalen.

Het voorstel om een variabele vergoeding eventueel af te toppen op 30 % leidt onvermijdelijk tot het gevolg dat de vaste verloning zal stijgen. Het verschil is echter dat de vaste verloning, in tegenstelling tot de variabele, niet is gekoppeld aan objectieve criteria. Per slot van rekening zal de variabele verloning ook maar worden toegekend wanneer aan de criteria is voldaan. De vraag is dan wat te verkiezen is: een vaste vergoeding die sowieso wordt uitbetaald of een variabele vergoeding die maar wordt betaald wanneer bepaalde doelstellingen zijn gehaald.

Inzake de voorgestelde sancties, vreest de vertegenwoordigster van de minister dat er sprake zou kunnen zijn van een schending van het gelijkheidsbeginsel wanneer de variabele vergoeding vanaf meer dan 30 % aan een belasting van 80 % zou worden onderworpen. Volgens haar komt dit neer op een ontkenning van de economische realiteit.

¹ Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft en van Richtlijn 2013/34/EU wat bepaalde onderdelen van de verklaring inzake corporate governance betreft (COM(2014) 213).

une rémunération variable est accordée doivent être clairement stipulés dans le contrat liant l'administrateur à la société. La rémunération variable ne peut être accordée que lorsque les critères (qui doivent être fixés préalablement) sont remplis. La loi dispose également qu'au moment de son attribution, la rémunération variable d'attribution est étalée dans le temps.

S'agissant de la situation au niveau européen, la représentante du ministre renvoie à la proposition de directive visant à modifier la directive relative aux droits des actionnaires¹, qui confère à l'assemblée générale le droit de fixer la politique de rémunération des administrateurs généraux. Lorsque c'est fait, il faut ensuite rédiger un rapport sur la rémunération, qui est de nouveau soumis au contrôle des parties prenantes par le biais de l'assemblée générale. Cette proposition de directive créera par conséquent suffisamment de transparence au niveau de la rémunération des dirigeants. Le point de vue initial de la Commission européenne privilégiait une communication très transparente à destination des parties prenantes. Dans la dernière proposition de directive, on part du principe qu'il y a déjà aujourd'hui suffisamment de critères pour fixer la rémunération des dirigeants et aucune condition supplémentaire n'est donc imposée.

Eu égard à ce qui précède, on peut conclure sans problème que la législation actuelle est suffisamment solide pour contrôler les conditions de rémunération des dirigeants.

La proposition visant à écrêter éventuellement la rémunération variable à 30 % a inévitablement pour effet de faire augmenter la rémunération fixe. La différence est toutefois que la rémunération fixe, contrairement à la variable, n'est pas liée à des critères objectifs. En fin de compte, la rémunération variable ne sera accordée que s'il est satisfait aux critères. La question est dès lors de savoir quoi préférer: une rémunération fixe qui est versée dans tous les cas de figure ou une rémunération variable qui n'est payée que si certains objectifs sont atteints.

En ce qui concerne les sanctions proposées, la représentante du ministre craint qu'il puisse être question de violation du principe d'égalité si, au-delà de 30 %, la rémunération variable était taxée à hauteur de 80 %. Selon l'oratrice, cela revient à nier la réalité économique.

¹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 2007/36/CE en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires, et la directive 2013/34/UE en ce qui concerne certains éléments de la déclaration sur la gouvernance d'entreprise (COM(2014) 213).

De spreekster verwijst vervolgens naar artikel 3 van het wetsvoorstel op grond waarvan een variabele vergoeding alleen zou mogen worden toegekend wanneer de onderneming tijdens de 24 maanden die aan de uitbetaling ervan voorafgaan, niet is overgegaan tot collectieve ontslagen. Hiervoor kan volle begrip worden opgebracht, maar er dient ook rekening mee te worden gehouden dat elk collectief ontslag niet steeds het gevolg is van slecht bestuur. In sommige gevallen kan een economische herstructurering juist noodzakelijk zijn om het bedrijf economisch leefbaar te houden. Het voorgestelde in dit verband gaat opnieuw uit van een miskenning van de economische realiteit wat niet werkbaar en haalbaar is.

De heer David Geerts (sp.a) wijst erop dat het thema van de verloning van bedrijfsleiders tijdens de vorige zittingsperiode reeds uitgebreid aan bod is gekomen. De spreker is, zoals de indieners, er ook van overtuigd dat het onaanvaardbaar is dat een ceo bijvoorbeeld honderdmaal meer zou verdienen dan de minst betaalde van zijn werknemers. Voor de heer Geerts moet in dit debat wel een onderscheid worden gemaakt tussen private ondernemingen en overheidsbedrijven.

Hij meent dat de wetgever wel degelijk bevoegd is om op te treden bij overheidsbedrijven door middel van de invoering van wettelijke bepalingen (en niet alleen via een bepaling in de beheersovereenkomst).

Het voorstel gericht op de beperking van de variabele vergoeding hoort thuis bij de regels inzake *corporate governance* die nog steeds voor verbetering vatbaar zijn.

De heer Geerts haalt hierbij de verloning van de ceo's van bpost en Belgacom/Proximus als voorbeeld aan. De ceo van bpost ontving in 2014 een jaarlijks basisloon van 467 520 euro plus een variabele vergoeding van 150 000 euro en een aanvullende pensioenbijdrage van 32 480 euro (plus nog verschillende componenten zoals een levensverzekering, representatiekosten, onkostenvergoeding en een bedrijfswagen). De ceo van Belgacom/Proximus ontving een jaarlijks basisloon van 500 000 euro plus een targetbonus van 150 000 euro en aanvullende voordelen zoals groepsverzekering, pensioenbijdrage, bedrijfswagen e.d. ten belope van 173 562 euro. De spreker haalt deze cijfers aan om aan te tonen dat de drempel van 30 % uit het wetsvoorstel gegrond is op de realiteit.

L'oratrice renvoie ensuite à l'article 3 de la proposition de loi aux termes duquel une rémunération variable 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. Si elle dit comprendre pleinement la finalité de cette disposition, l'oratrice relève néanmoins qu'il faut tenir compte du fait qu'un licenciement collectif n'est pas forcément la conséquence d'une mauvaise gestion. Dans certains cas, une restructuration économique est tout simplement nécessaire pour maintenir la viabilité économique de l'entreprise. La disposition proposée s'apparente une fois encore à un déni de la réalité économique, ce qui la rend impraticable et irréalisable.

M. David Geerts (sp.a) fait observer que la thématique de la rémunération des dirigeants d'entreprises avait déjà été largement débattue sous la législature précédente. À l'instar des auteurs, l'intervenant est, lui aussi, convaincu qu'il n'est pas acceptable qu'un PDG puisse gagner jusqu'à cent fois plus que le moins bien payé de ses travailleurs. Pour M. Geerts, il faut toutefois, dans ce débat, opérer une distinction entre les entreprises privées et les entreprises publiques.

Il considère que le législateur est bel et bien compétent pour intervenir dans le cadre d'entreprises publiques en instaurant des dispositions légales (et pas uniquement par le biais d'une disposition insérée dans le contrat de gestion).

La proposition qui vise à limiter la rémunération variable a donc sa place parmi les règles relatives à la gouvernance d'entreprise, qui peuvent toujours être améliorées.

À titre d'exemple, M. Geerts évoque la rémunération des PDG de bpost et Belgacom/Proximus. En 2014, le CEO de bpost avait perçu une rémunération de base annuelle de 467 520 euros assortie d'une rémunération variable de 150 000 euros et d'une cotisation de pension complémentaire de 32 480 euros (auxquels s'ajoutaient encore différentes composantes comme une assurance-vie, des frais de représentation, des indemnités de frais et une voiture de société). Quant au CEO de Belgacom/Proximus, il percevait une rémunération annuelle de base de 500 000 euros, complétée d'une prime sur objectif de 150 000 euros et d'avantages complémentaires, comme une assurance de groupe, une cotisation de pension, une voiture de société, etc. pour un moment total de 173 562 euros. L'intervenant cite ces chiffres pour montrer que le seuil de 30 % prévu dans la proposition de loi repose sur la réalité.

Het belasten van het gedeelte dat die 30 % overschrijdt à ratio van 80 % moet voorwerp zijn van een apart debat.

Het debat over de verloning van leidinggevendenden van ondernemingen en overheidsbedrijven komt tegemoet aan een maatschappelijke nood zeker wanneer wordt vastgesteld dat in sommige gevallen een aanzienlijke stijging van de variabele vergoeding (die bovendien ook nog wordt uitbetaald) gepaard gaat met zware ontslagrondes na bijvoorbeeld een overname en een consolidatie van de onderneming in een grotere groep waarbij de betrokken ceo geen enkele maatschappelijke verantwoordelijkheid draagt.

De heer David Clarinval (MR), voorzitter, preciseert dat de problematiek van de verloning van de leidinggevendenden van overheidsbedrijven behoort tot de bevoegdheid van de commissie voor de Infrastructuur, het Verkeer en de Overheidsbedrijven.

Mevrouw Leen Dierick (CD&V) wijst erop dat dit thema tijdens de vorige legislatuur reeds uitgebreid aan bod is gekomen in de commissie, m.i.v. talrijke hoorzittingen (cf. DOC 53 1972/001).

Doordat de standpunten van de verschillende fracties ver van elkaar verwijderd waren, kon zich geen overeenstemming aftekenen over de verschillende destijds ingediende wetsvoorstellen. Nochtans neemt dit niet weg dat toch grote stappen werden gezet in de richting van transparantie zoals met de invoering van de code voor *corporate governance*. Volgens haar is er geen draagvlak om dit thema opnieuw te bespreken in de commissie.

De heer Benoît Friart (MR) onderstreept dat leidinggevendenden van grote beursgenoteerde ondernemingen dikwijls zeer grote verantwoordelijkheden te dragen hebben. Het hoge loon is één aspect van hun relatie tot de onderneming. Het gaat niet op, zoals de heer Laaouej doet, dit op een eenzijdig negatieve wijze voor te stellen. Het gaat om zeer competente personen wat nodig is om een groot bedrijf richting te geven en dagelijks te leiden. Het ter bespreking voorliggend wetsvoorstel zou België in vergelijking met de andere Europese landen in een geïsoleerde positie brengen. Men moet de ondernemingen laten leven en zelf laten beslissen wat voor hen goed is. Zij worden nu reeds geconfronteerd met een uitgebreid wettenarsenaal dat soms als een echt keurslijf wordt ervaren. De transparantie is thans voldoende gewaarborgd.

De heer Ahmed Laaouej (PS) vindt dat de heer Friart wereldvreemd overkomt. Hij verwijst naar de financiële crisis die in 2008 losbarstte en die niet kon

La question d'appliquer un taux d'imposition de 80 % à la quotité supérieure à ces 30 % doit faire l'objet d'un débat distinct.

Le débat sur la rémunération des dirigeants d'entreprises privées et d'entreprises publiques répond à un besoin de société, *a fortiori* lorsque l'on constate que, dans certains cas, une hausse considérable de la rémunération variable (qui est, du reste, également versée) s'accompagne de vagues massives de licenciements à la suite d'une reprise et d'une consolidation de l'entreprise dans un groupe plus important dans lequel le CEO en question n'assume aucune responsabilité sociale.

M. David Clarinval (MR), président, précise que la problématique de la rémunération des dirigeants d'entreprises publiques relève de la compétence de la commission de l'Infrastructure, des Communications et des Entreprises publiques.

Mme Leen Dierick (CD&V) souligne que, sous la législature précédente, cette thématique a déjà été largement débattue en commission par le biais de nombreuses auditions (cf. DOC 53 1972/001).

Les points de vue des différents groupes étant très éloignés les uns des autres, aucun accord n'avait pu être conclu au sujet des propositions de loi déposées à l'époque. Des avancées importantes ont toutefois été enregistrées en termes de transparence, notamment grâce à l'instauration du code de *corporate governance*. L'intervenante ne pense pas que quiconque souhaite que ce thème soit à nouveau examiné en commission.

M. Benoît Friart (MR) souligne que les dirigeants des grandes entreprises cotées en bourse assument souvent de très grosses responsabilités. Le salaire élevé qu'ils perçoivent constitue l'un des aspects de leurs relations avec l'entreprise. Il est inadmissible de présenter la situation de manière totalement négative, comme le fait M. Laaouej. Il s'agit de personnes très compétentes, ce qui est nécessaire pour diriger et gérer quotidiennement une grande entreprise. La proposition de loi à l'examen isolerait la Belgique par rapport aux autres pays européens. Il faut laisser les entreprises mener leur vie et décider elles-mêmes de ce qui est bien pour elles. Les entreprises sont déjà confrontées à l'heure actuelle à un vaste arsenal législatif qu'elles ressentent parfois comme un véritable carcan. La transparence est suffisamment garantie à l'heure actuelle.

M. Ahmed Laaouej (PS) fait observer que M. Friart semble déconnecté de la réalité. L'intervenant renvoie à la crise financière de 2008, qui n'a pas empêché les

verhinderen dat leidinggevend van grote financiële instellingen wereldwijd nog voor honderden miljoenen aan bonussen opstrekken. Een groot deel van de wereld-economie is gefinancierd: veel bedrijven worden gecontroleerd door investeringsfondsen die zelf nog nauwelijks een band hebben met de productie en de werknemers en in feite enkel maar zijn geïnteresseerd in een zo groot mogelijk winst voor hun investeerders. De economie van vandaag is niet meer de economie van pakweg veertig jaar geleden. Als gevolg daarvan zijn verloningselementen als variabele vergoedingen, maar ook aandelenopties (stock options), ongebreideld de hoogte ingeschoten. Volgens de heer Laaouej is, als les uit de financiële crisis, een omkadering op dit gebied hoogstnoodzakelijk geworden. Enkel op die wijze kan een duurzame ontwikkeling van de economie worden veiliggesteld. Zij mag niet worden overgelaten aan de korte termijnbelangen van sommigen gericht op vergoedingen. Zij zijn het eerder die de economische realiteit ontkennen.

Bovendien, zo onderstreept de spreker, heeft zijn wetsvoorstel enkel betrekking op het relatief beperkte aantal van de allergrootste ondernemingen van België. In de kmo's stelt het probleem van de exorbitante bonussen zich niet omdat hun bedrijfsleiders in hoofdzaak bezig zijn met de activiteiten van de onderneming, met contracten te verwerven, de werkgelegenheid op peil houden e.d. Dit is zeker niet de doelgroep waar zijn wetsvoorstel zich op richt.

De heer Laaouej antwoordt vervolgens op het argument van de vertegenwoordigster van de minister dat de wetgever zich niet zou mogen inlaten met dit thema. Dit komt erop neer een onderscheid te maken in het sociaal-economisch domein tussen terreinen waarop de wetgever mag optreden en andere waarop hij dat niet zou mogen en waar de economische actoren alleen de zaken mogen regelen (autoregulering). Waarop berust deze argumentatie? De wetgever kan bijvoorbeeld wel een minimum loon bepalen maar een maximum loon zou hij niet kunnen invoeren? Waarom zou autoregulering *ipso facto* alleen zaligmakend zijn? De werkelijkheid spreekt dit tegen. De wetgever heeft het recht om vast te stellen dat de ongeremde toename van de variabele vergoedingen een daadwerkelijk risico inhoudt voor de economie waarbij de nadruk teveel ligt op winstmaximalisatie op korte termijn. De wetgever heeft het recht om te oordelen dat een beter evenwicht tussen de rechtmatige belangen van de werknemers, de aandeelhouders en het management is aangewezen. De autoregulering heeft tijdens de crisis van 2008 in voldoende mate haar gebrek aan efficiëntie bewezen.

Vervolgens heeft de spreker het over het argument van de vertegenwoordigster van de minister dat een

dirigeants de grandes institutions financières du monde entier de continuer à percevoir des centaines de millions d'euros de bonus. Une grande partie de l'économie mondiale est "financiarisée": nombre d'entreprises sont contrôlées par des fonds d'investissement qui n'ont pratiquement plus aucun lien avec la production ou les travailleurs et dont l'unique objectif est de réaliser autant de bénéfices que possible pour leurs investisseurs. L'économie actuelle n'est plus celle d'il y a quarante ans. On a ainsi pu assister à une croissance incontrôlée d'éléments de rémunération tels que les rémunérations variables, mais aussi les options sur actions (*stock options*). M. Laaouej estime que la crise financière a révélé la nécessité impérieuse de prévoir un encadrement en la matière. Il s'agit de la seule façon de garantir le développement durable de l'économie, qui ne peut pas être abandonnée aux intérêts à court terme de ceux dont l'unique ambition est d'engranger des rémunérations. Ce sont plutôt ces personnes-là qui nient la réalité économique.

L'intervenant souligne qu'en outre, sa proposition de loi ne concerne que les plus grandes entreprises de Belgique, dont le nombre est relativement limité. Dans les PME, le problème des bonus exorbitants ne se pose pas, car les chefs d'entreprise s'emploient essentiellement à gérer les activités de l'entreprise, à conclure des contrats, à maintenir l'emploi, etc. Ce n'est certainement pas le groupe-cible que vise sa proposition de loi.

M. Laaouej répond ensuite à l'argument de la représentante du ministre selon lequel le législateur ne devrait pas s'occuper de cette matière. Cela revient à établir une distinction, sur le plan socioéconomique, entre les domaines où le législateur peut intervenir, et ceux où il ne le pourrait pas et où les acteurs économiques peuvent régler les choses eux-mêmes (autorégulation). Sur quoi repose cette argumentation? Le législateur peut, par exemple, fixer un salaire minimum, mais il ne pourrait pas instaurer un salaire maximum? Pourquoi l'autorégulation serait-elle *ipso facto* la panacée? La réalité le dément. Le législateur a le droit de constater que la croissance effrénée des rémunérations variables comporte un risque réel pour l'économie, l'accent étant trop mis sur la maximalisation des gains à court terme. Le législateur a le droit d'estimer qu'il s'indique d'instaurer un meilleur équilibre entre les intérêts légitimes des travailleurs, des actionnaires et du management. L'autorégulation a suffisamment prouvé son manque d'efficacité au cours de la crise de 2008.

L'intervenant répond ensuite à l'argument de la représentante du ministre selon lequel un licenciement

collectief ontslag niet steeds geïdentificeerd mag worden met slecht bestuur. Hij erkent dat er inderdaad economische oorzaken kunnen zijn voor ontslagrondes als gevolg van een slechte conjunctuur bijvoorbeeld. Maar daarnaast bestaan er ook ondernemingen die miljarden winst maken en tegelijkertijd evengoed tot collectief ontslag overgaan. Wanneer ze echter op dat moment ook nog zeer hoge bonussen uitkeren ontbreekt elk ethisch besef wat in zulke omstandigheden onaanvaardbaar is. Sociale spanning creëren, wat daar zeker het gevolg van is, strekt echter niemand tot voordeel.

Het voorstel van Europese richtlijn waarover de vertegenwoordigster van de minister spreekt heeft echter nog een lange weg af te leggen.

Ten slotte verwijst de heer Laaouej naar de verhoging van de vaste verloning als mogelijk effect van de beperking van de variabele vergoeding. Dit is een aspect dat de spreker niet ontkent en waaraan het wetsvoorstel tot wijziging van het Wetboek van vennootschappen en van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, wat de bekendmaking van de verschillen in bezoldiging betreft van de heer Daerden c.s (DOC 54 0177/001), beoogt tegemoet te komen.

De heer Friart wijst erop dat reeds verschillende maatregelen zijn uitgevaardigd om de bonussen aan banden te leggen in de sector van de banken en de financiële instellingen onder meer om misbruiken te voorkomen.

De wereld is evenwel veranderd sinds 2008 en de financiële crisis van toen mag niet worden ingeroepen om de bedrijfswereld vandaag in te perken. De spreker stipt aan, om het debat in juist perspectief te plaatsen, dat de winst van de Bel-20 bedrijven tussen 2013 en 2014 met 7 % is gestegen terwijl de verloning van de bedrijfsleiders in die periode met 17 % is afgenomen.

De vertegenwoordigster van de minister verduidelijkt dat de overheidsbedrijven niet onder de bevoegdheid van de minister van Justitie ressorteren. Wat de vaststelling betreft van criteria voor variabele vergoedingen echter strekt de bevoegdheid van de wetgever zich enkel uit tot de overheidsbedrijven en niet tot de privé vennootschappen. De wetgever moet er zich van bewust zijn dat elke privé vennootschap zelf haar eigen activiteiten beoordeelt en wat haar noden zijn als een vorm van 'maatwerk'. Het is niet aan de wetgever om in het beleid en de werking van elke vennootschap in te grijpen.

collectif ne doit pas toujours être imputé à une mauvaise gouvernance. Il reconnaît qu'en effet, les suppressions d'emploi massives peuvent avoir des causes économiques, comme une mauvaise conjoncture par exemple. Mais il existe également des entreprises qui font des milliards de bénéfices et procèdent en même temps à un licenciement collectif. Lorsque, de surcroît, elles accordent à ce moment des bonus très élevés, il n'y a plus aucune éthique, ce qui, dans de telles circonstances, est inacceptable. Les tensions sociales qui résultent assurément d'une telle situation ne profitent à personne.

La proposition de directive européenne dont parle la représentante du ministre a néanmoins encore un long chemin à parcourir.

Pour finir, M. Laaouej fait observer que la limitation de la rémunération variable pourrait entraîner une augmentation de la rémunération fixe. Il s'agit d'un aspect que l'intervenant ne nie pas et que la 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 (DOC 54 0177/001) vise à pallier.

M. Friart relève que diverses mesures ont déjà été prises afin de limiter les bonus dans le secteur bancaire et les établissements financiers notamment pour prévenir les abus.

Le monde a cependant changé depuis 2008 et la crise financière de l'époque ne peut être invoquée pour imposer aujourd'hui des restrictions aux entreprises. Pour placer le débat dans la bonne perspective, l'intervenant indique que les bénéfices des entreprises du Bel-20 ont augmenté de 7 % entre 2013 et 2014 tandis qu'au cours de la même période, les rémunérations des dirigeants des entreprises ont baissé de 17 %.

La représentante du ministre précise que les entreprises publiques ne relèvent pas de la compétence du ministre de la Justice. Concernant la fixation de critères pour l'octroi de rémunérations variables, le législateur n'est compétent que pour les entreprises publiques et pas pour les sociétés privées. Celui-ci doit prendre conscience que chaque société privée évalue elle-même ses propres activités et ses besoins comme une forme de "travail sur mesure". Il n'appartient pas au législateur d'intervenir dans la stratégie et le fonctionnement de chaque société.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 2

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 3

De heer Ahmed Laaouej (PS) verwijst naar het voorbeeld van een ceo van een belangrijke internationale biergroep in België die recent een bonus van ruim drie miljoen euro kreeg uitgekeerd overeenkomend met drie keer zijn basissalaris. Dit soort bonussen uitkeren in een klimaat van loonbeperkingen en -blokkeringen is allesbehalve bevorderlijk voor de sociale cohesie en sociale vrede en kan zelfs als indecent worden gekwalificeerd. Dat er soms een relatie bestaat tussen de bonus en de beurswaarde van het bedrijf kan de leidinggevenden er toe aanzetten om de loonmassa zo laag mogelijk te houden. De spreker aanvaardt dat leidinggevenden meer verdienen dan de lager in de hiërarchie geplaatste werknemers maar een wettelijke omkadering van het verloningsbeleid is noodzakelijk om excessen te vermijden.

Hetzelfde soort debat is ook al eens gevoerd over de verloning in de financiële sector. Het staat evenwel vast dat indien er een wettelijke omkadering destijds had bestaan, de crisis in 2008 waarschijnlijk was vermeden geweest.

Voordeel van een wettelijk kader is dat onnodige sociale spanningen worden vermeden en dat wordt verhinderd dat de variabele vergoedingen te zeer gebonden zouden zijn aan de korte termijnresultaten.

De spreker somt vervolgens de drie in het voorgestelde artikel 520*quater* van het Wetboek van vennootschappen vervatte voorwaarden, op.

Hij benadrukt dat het ondenkbaar is dat een, bedrijfsleider die overgaat tot collectieve ontslagen en daardoor de beurswaarde van het bedrijf doet toenemen hiervan zou genieten onder de vorm van een variabele vergoeding of van *stock options*.

De heer Benoît Friart (MR) wijst erop dat niet alle ceo's of bedrijfsleiders torenhoge lonen verdienen. Het voorbeeld dat de heer Laaouej aanhaalt is uitzonderlijk. Er valt zelfs een loonvermindering te noteren ten belope

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 2

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 3

M. Ahmed Laaouej (PS) prend l'exemple du CEO d'un grand groupe brassicole mondial situé en Belgique qui a récemment reçu un bonus de plus de 3 millions d'euros, un montant trois fois correspondant à trois fois sa rémunération de base. L'octroi de ce genre de bonus dans un climat de restrictions et de blocages salariaux ne favorise absolument pas la cohésion et la paix sociales et peut même être qualifié d'indécent. L'existence d'un lien entre le bonus et la valeur boursière de l'entreprise peut parfois inciter les dirigeants à maintenir la masse salariale aussi basse que possible. L'intervenant accepte que les dirigeants des entreprises gagnent plus que les travailleurs occupant une position inférieure dans la hiérarchie, mais il est nécessaire d'encadrer légalement les politiques de rémunération afin d'éviter les excès.

Un débat similaire avait également eu lieu concernant les rémunérations dans le secteur financier. Il est toutefois certain que si ces rémunérations avaient été encadrées légalement à l'époque, la crise de 2008 aurait probablement été évitée.

L'avantage d'un cadre légal est qu'il permet d'éviter des tensions sociales inutiles et qu'il empêche les rémunérations variables de dépendre trop fortement de résultats à court terme.

L'intervenant énumère ensuite les trois conditions que comporte l'article 520*quater*, proposé, du Code des sociétés.

Il souligne qu'il est impensable qu'un dirigeant d'entreprise qui procéderait à des licenciements collectifs et ferait ainsi augmenter la valeur boursière de son entreprise puisse profiter de cette réglementation sous la forme d'une rémunération variable ou de *stock options*.

M. Benoît Friart (MR) fait observer les CEO et chefs d'entreprise ne gagnent pas tous des salaires vertigineux. L'exemple cité par M. Laaouej est exceptionnel. On observe même, sur les huit dernières années, une

van 17 % over de laatste acht jaar bij de bedrijfsleiders van de Bel 20 bedrijven. In deze moet eveneens worden gekeken naar wat in andere Europese landen geldt op dit gebied. België moet zich afstemmen op de aangekondigde Europese regelgeving en daarom niet overhaast tot een wetswijziging overgaan. Er is bovendien ook nog het aspect van de waardecreatie door de leidinggevendenden in hun bedrijf. Het is aan hen te danken dat hun ondernemingen soms hoge toppen scheren wat de hele economie ten goede komt. Dat zij daar dan in zekere mate voor worden beloond is normaal.

De heer Laaouej vindt dat de waardecreatie niet alleen een zaak is van de leidinggevendenden die de strategie van de onderneming uitstippelen maar evengoed van de werknemers die dagelijks voor de productie zorgen. Loonspanningen die zich opbouwen via de toekenning van bonussen en *stock options* bevorderen zeker niet de noodzakelijke motivering van de werknemers.

De spreker staat open voor een amendement van zijn voorstel. Maar niets doen is geen oplossing omdat de huidige situatie zal leiden tot terechte loonrevindicaties van het personeel. Hij verwijst opnieuw naar het voorbeeld van de grote biergroep die in het jaar dat een reeks collectieve ontslagen werden aangekondigd, een winst van ruim twee miljard euro boekte en de ceo een bonus van miljoenen euro toekende.

De wetgever kan hier een omkaderende rol spelen en de sociale vrede veiligstellen.

De heer Friart betwist niet dat alle werknemers en medewerkers voor een bedrijf noodzakelijk zijn. Maar dat neemt niet weg dat de personen aan de top die de strategische beslissingen nemen en daarvoor de verantwoordelijkheid dragen ook recht hebben op een stukje van de gecreëerde meerwaarde. Wanneer de onderneming het goed doet onder hun leiding komt dat ook de andere medewerkers ten goede.

De heer Laaouej wijst erop dat het een misvatting is te denken dat de ceo, door hem hoge bedragen te betalen, steeds het lange termijnperspectief van de onderneming op het oog heeft. Dikwijls worden zij geleid door korte termijnwinst die een zeer hoge bonus kan betekenen. Maar die korte termijnstrategie kan soms op de lange termijn nefast zijn. De spreker verwijst naar het bankroet van het Amerikaanse *Lehman brothers* wat tot de financiële crisis van 2008 heeft geleid. Een goed bedrijfsleider moet zich richten op de duurzame ontwikkeling van zijn onderneming. Zijn wetsvoorstel is

diminution de 17 % de la rémunération des dirigeants des entreprises du Bel 20. Par ailleurs, il faut également voir ce qui prévaut dans d'autres pays européens dans ce domaine. La Belgique doit se conformer à la réglementation européenne annoncée et ne devrait donc pas modifier sa législation de manière précipitée. Il faut par ailleurs mentionner le fait que les dirigeants créent de la valeur au sein de leur entreprise. C'est grâce à eux que certaines entreprises accèdent parfois à une grande prospérité, ce qui profite à l'économie tout entière. Il est donc normal qu'ils soient rétribués dans une certaine mesure pour cette contribution.

M. Laaouej estime que la création de valeur n'est pas seulement l'affaire des dirigeants, qui déterminent la stratégie de l'entreprise, mais également des travailleurs, qui assurent quotidiennement la production. Les tensions salariales croissantes engendrées par l'octroi de bonus et de *stock options* ne favorisent certainement pas la nécessaire motivation des travailleurs.

L'intervenant est ouvert à d'éventuels amendements à sa proposition. Il souligne toutefois que rien faire n'est pas une option, car la situation actuelle engendrera des revendications salariales justifiées de la part du personnel. Il renvoie à nouveau à l'exemple de ce grand groupe brassicole qui, au cours d'une année où une série de licenciements collectifs avaient été annoncés, a enregistré un bénéfice de plus de deux milliards d'euros et a octroyé au CEO un bonus de plusieurs millions d'euros.

Le législateur pourrait en l'espèce jouer un rôle d'encadrement et garantir la paix sociale.

M. Friart ne conteste pas que tous les travailleurs et collaborateurs d'une entreprise soient nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, mais il estime que les dirigeants qui prennent les décisions stratégiques et en assumant la responsabilité ont également droit à une part de la valeur ajoutée qui a été créée. Si l'entreprise prospère sous leur direction, les autres collaborateurs en profitent également.

M. Laaouej souligne que ce n'est pas parce qu'un ceo perçoit une rémunération élevée qu'il aura automatiquement à cœur de développer des perspectives à long terme pour l'entreprise. Les ceo sont souvent guidés par la volonté d'engranger des bénéfices à court terme susceptibles de leur rapporter un bonus très élevé. Mais cette stratégie à court terme peut parfois être néfaste à long terme. L'intervenant renvoie à cet égard à la faillite de la banque américaine *Lehman brothers*, qui est à l'origine de la crise financière de 2008. Un bon dirigeant d'entreprise doit concentrer ses efforts sur le

er precies op gericht om dit kwalitatieve element in een wettelijk kader op te nemen.

De heer Friart stipt aan dat sinds de financiële crisis van 2008 heel wat maatregelen werden uitgevaardigd om dit soort excessen te vermijden. Hij verwijst naar de wet van 6 april 2010.

Art. 4

De heer Ahmed Laaouej (PS) preciseert dat dit artikel gericht is op de situatie waarbij een manager zich via een vennootschap laat betalen. In dat geval moet de uitbetaling in speciën geschieden en moet de vennootschap een vaste inrichting in België hebben. De problematiek van managementvennootschappen is echter dermate uitgebreid dat een afzonderlijk wetsvoorstel noodzakelijk zou zijn om dit volledig te regelen.

Art. 5

De heer Ahmed Laaouej (PS) haalt de tekst van het artikel aan en wijst erop dat het ertoe strekt de uitvoering van de principes van het wetsvoorstel in de praktijk mogelijk te maken. Hij stelt voor artikel 522 van het Wetboek van vennootschappen met een derde paragraaf aan te vullen om meer transparantie in te voeren in de relatie met de aandeelhouders en de investeerders. De aandeelhouders staan vandaag soms te ver af van het bedrijf. De overige stakeholders en derden dienen ook over meer informatie te beschikken onder meer met het oog op de voorbereiding van de algemene vergadering.

De heer David Clarinval (MR), voorzitter, vraagt het laatste gedachtestreepje van de voorgestelde derde paragraaf toe te lichten.

De heer Laaouej antwoordt dat deze bepaling een bijkomende transparantieverplichting wil opleggen voor via informaticasystemen geleverde informatie. Vandaag gebeurt het dat niet alleen technische informaticaproblemen maar soms ook de overvloed of de onduidelijke vindplaats van de informatie ertoe leidt dat er geen informatie beschikbaar is.

Art. 6

De heer Ahmed Laaouej (PS) preciseert dat met dit artikel wordt voorgesteld de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven de opdracht te geven in te staan voor de opvolging van het wetsvoorstel.

développement durable de son entreprise. La proposition de loi déposée par l'intervenant vise précisément à inscrire cet élément qualitatif dans un cadre légal.

M. Friart souligne que depuis la crise financière de 2008, de nombreuses mesures visant à éviter ce type d'excès ont été prises. Il renvoie en l'espèce à la loi du 6 avril 2010.

Art. 4

M. Ahmed Laaouej (PS) précise que cet article vise la situation d'un *manager* qui se fait payer par l'intermédiaire d'une société. Dans un tel cas, le paiement doit avoir lieu en espèces et la société doit avoir un établissement stable en Belgique. La problématique des sociétés de *management* est toutefois tellement vaste qu'il faudrait une proposition de loi distincte pour la régler entièrement.

Art. 5

M. Ahmed Laaouej (PS) cite le texte de cet article et souligne qu'il tend à permettre l'application dans la pratique des principes de la proposition de loi à l'examen. Il propose de compléter l'article 522 du Code des sociétés par un paragraphe 3 pour introduire davantage de transparence dans la relation avec les actionnaires et les investisseurs. Á l'heure actuelle, les actionnaires sont parfois trop éloignés des entreprises. Les autres parties prenantes et tiers doivent également disposer de davantage d'informations, notamment en vue de la préparation des assemblées générales.

M. David Clarinval (MR) n président, demande des explications à propos du dernier tiret du paragraphe 3 proposé.

M. Laaouej répond que cette disposition entend imposer une obligation de transparence supplémentaire pour les informations transmises par systèmes informatiques. Á l'heure actuelle, il arrive qu'aucune information ne soit disponible en raison non seulement de problèmes informatiques, mais également parfois en raison d'un trop-plein d'informations ou d'un manque de précision concernant leur emplacement.

Art. 6

M. Ahmed Laaouej (PS) précise que cet article propose de charger le Conseil central de l'Économie de veiller au suivi de la proposition de loi à l'examen.

De heer Francis Delpérée (cdH) vraagt een verduidelijking bij het derde lid van het voorgestelde artikel 530/1 van het Wetboek van vennootschappen. Krachtens die bepaling bezorgt de opvolgingscommissie 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.

De heer Delpérée onderstreept dat de woorden “wetgevende Kamers” door de woorden “Kamer van volksvertegenwoordigers” zouden moeten worden vervangen en het woord “moeten” onaanvaardbaar is omdat het de vrije beoordelingsbevoegdheid van de wetgever beperkt. Een wet kan bovendien geen aanbevelingen bevatten. Zoals de bepaling is geformuleerd zou het erop neerkomen dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven de wetgever voorschrijft wat in de wet moet staan.

De heer Laaouej verklaart bereid te zijn de voorgestelde tekst aan te passen.

Art. 7 en 8

De heer Ahmed Laaouej (PS) verwijst voor de toelichting bij deze artikelen naar zijn uiteenzetting bij respectievelijk de artikelen 5 en 3. Het gaat hier om de overeenkomstige toepassing ervan bij de economische overheidsbedrijven.

Art. 9

De heer Ahmed Laaouej (PS) stipt aan dat een rechtsnorm, om effectief te zijn, gekoppeld moet worden aan een voldoende overtuigende sanctie. Het betreft hier een voorgestelde fiscale sanctie waarbij het deel van de variabele vergoeding dat het maximumpercentage van de dertig percent van de vaste vergoeding te boven gaat, afzonderlijk belastbaar is tegen tachtig percent.

Art. 10 en 11

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

M. Francis Delpérée (cdH) demande des précisions à propos du troisième alinéa de l'article 530/1 proposé du Code des sociétés. En vertu de cette disposition, la Commission de suivi 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.

M. Delpérée souligne que les mots “aux chambres législatives” devraient être remplacés par les mots “à la Chambre des représentants” et que les mots “il convient” sont inacceptables par ce qu'ils limitent le pouvoir d'appréciation du législateur. Une loi ne peut pas non plus contenir de recommandations. Dans sa formulation actuelle, la disposition signifierait que le Conseil central de l'Économie prescrit au législateur ce qui doit figurer dans la loi.

M. Laaouej déclare être disposé à adapter le texte proposé.

Art. 7 et 8

M. Ahmed Laaouej (PS) renvoie pour le commentaire de ces articles à l'exposé qu'il a fait concernant les articles 5 et 3 respectivement. Il s'agit, en l'occurrence, de leur application par analogie aux entreprises publiques économiques.

Art. 9

M. Ahmed Laaouej (PS) souligne que pour être efficace, une norme de droit doit être assortie d'une sanction suffisamment dissuasive. Il s'agit, en l'espèce, d'une proposition de sanction fiscale, la partie de la rémunération variable dépassant le seuil de 3 % de la rémunération fixe étant imposable distinctement au taux de 80 %.

Art. 10 et 11

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

IV. — **STEMMING**

Artikel 1 en bijgevolg het hele wetsvoorstel wordt verworpen met 10 tegen 5 stemmen.

De rapporteurs,

Francis DELPÉRÉE
Ahmed LAAOUEJ

De voorzitter,

David CLARINVAL

IV. — **VOTE**

L'article 1^{er}, et par conséquent l'ensemble de la proposition de loi, est rejeté par 10 voix contre 5.

Les rapporteurs,

Francis DELPÉRÉE
Ahmed LAAOUEJ

Le président,

David CLARINVAL