

COMMISSION DE LA MOBILITE,
DES ENTREPRISES PUBLIQUES
ET DES INSTITUTIONS
FEDERALES

COMMISSIE VOOR MOBILITEIT,
OVERHEIDSBEDRIJVEN EN
FEDERALE INSTELLINGEN

du

van

MERCREDI 18 SEPTEMBRE 2019

WOENSDAG 18 SEPTEMBER 2019

Matin

Voormiddag

La réunion publique de commission est ouverte à 10 h 05 heures et présidée par Mme Cécile Thibaut.
De openbare commissievergadering wordt geopend om 10.05 uur en voorgezeten door mevrouw Cécile Thibaut.

De toekomst van Proximus: stand van zaken

- Gedachtewisseling met de minister van Digitale agenda, Telecommunicatie en Post, belast met Administratieve vereenvoudiging, Bestrijding van de sociale fraude, Privacy en Noordzee

- Samengevoegde vragen van

- Frank Troosters aan Philippe De Backer (Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post) over "Het vertrek van de CEO van Belgacom" (55000347C)

- Raoul Hedeboom aan Philippe De Backer (Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post) over "Het opstappen van de CEO van Proximus" (55000429C)

- Maria Vindevoghel aan Philippe De Backer (Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post) over "Het opstappen van de CEO van Proximus" (55000430C)

- Melissa Depraetere aan Philippe De Backer (Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post) over "De toekomst van Proximus" (55000432C)

- Gilles Vanden Burre aan Philippe De Backer (Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post) over "De gevolgen van het vertrek van Dominique Leroy bij Proximus" (55000442C)

- Kim Buyst aan Philippe De Backer (Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post) over "De gevolgen van het vertrek van mevrouw Leroy bij overheidsbedrijf Proximus" (55000465C)

- Kim Buyst aan Philippe De Backer (Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post) over "De gevolgen van het vertrek van mevrouw Leroy bij overheidsbedrijf Proximus" (55000472C)

- Michael Freilich aan Philippe De Backer (Digitale Agenda, Telecommunicatie en Post) over "Het ontslag en de vervanging van de CEO bij Proximus" (55000499C)

- Hoorzitting met de heer Stefaan De Clerck, voorzitter van de Raad van Bestuur van Proximus

L'avenir de Proximus: état des lieux

- Échange de vues avec le ministre de l'Agenda numérique, des Télécommunications, et de la Poste, chargé de la Simplification administrative, de la Lutte contre la fraude sociale, de la Protection de la vie privée et de la Mer du Nord

- Questions jointes de

- Frank Troosters à Philippe De Backer (Agenda numérique, Télécommunications et Poste) sur "Le départ de la CEO de Belgacom" (55000347C)

- Raoul Hedeboom à Philippe De Backer (Agenda numérique, Télécommunications et Poste) sur "Le départ de la CEO de Proximus" (55000429C)

- Maria Vindevoghel à Philippe De Backer (Agenda numérique, Télécommunications et Poste) sur "Le départ de la CEO de Proximus" (55000430C)

- Melissa Depraetere à Philippe De Backer (Agenda numérique, Télécommunications et Poste) sur "L'avenir de Proximus" (55000432C)

- Gilles Vanden Burre à Philippe De Backer (Agenda numérique, Télécommunications et Poste) sur "Les conséquences du départ de Dominique Leroy de Proximus" (55000442C)

- Kim Buyst à Philippe De Backer (Agenda numérique, Télécommunications et Poste) sur "Les conséquences du départ de Mme Leroy de l'entreprise publique Proximus" (55000465C)

- Kim Buyst à Philippe De Backer (Agenda numérique, Télécommunications et Poste) sur "Les conséquences du départ de Mme Leroy de l'entreprise publique Proximus" (55000472C)

- Michael Freilich à Philippe De Backer (Agenda numérique, Télécommunications et Poste) sur "La démission et le remplacement de la CEO chez Proximus" (55000499C)
- Audition de M. Stefaan De Clerck, président du Conseil d'administration de Proximus

La présidente: Chers collègues, nous allons entamer nos travaux. Bonjour à tous.

D'emblée, je voudrais excuser notre collègue président, M. Delizée, qui ne peut pas être présent aujourd'hui. En vertu de l'article 8 du Règlement, c'est moi qui le remplace. Dans cet exercice, comme notre ordre du jour est très chargé, je vous propose un bref exposé introductif du ministre sur le sujet qui nous concerne aujourd'hui, à savoir l'état des lieux chez Proximus, suivi d'un bref exposé introductif du président du conseil d'administration, M. De Clerck. Les questions orales seront ensuite posées par les membres présents. S'ensuivra un débat et la réponse du ministre.

Monsieur De Backer, vous avez la parole.

Minister **Philippe De Backer**: Mevrouw de voorzitter, beste collega's, *welcome back*. Ik wil bij de start van deze gedachtewisseling een aantal puntjes op de i zetten.

Ik heb verschillende mensen in de pers immers zaken zien en horen zeggen die toch niet correct zijn.

Ten eerste, ik wil heel duidelijk benadrukken dat Proximus een onafhankelijk overheidsbedrijf is. Dit wil zeggen dat het bedrijf niet wordt aangestuurd vanuit de regering of de politiek. Het is de raad van bestuur die beslissingen neemt in het belang van het bedrijf.

Sinds de nieuwe wet op de overheidsbedrijven uit 2015 komt de regering ook niet meer tussen in de benoeming of het loon van de CEO. Het zijn de bestuurders die worden benoemd op de algemene vergadering. De voorzitter en de CEO worden aangeduid door de raad van bestuur.

Ik vind dit ook een goede zaak. Dat heeft misschien veel te lang geduurd, maar het is nu eindelijk wel een feit. Die regels van *corporate governance*, met een duidelijke afbakening tussen de rol van de aandeelhouders, bestuurders en management, zijn veel beter gedefinieerd.

De regering leidt een land en geen bedrijf. Het is niet de taak van politici om overheidsbedrijven dagdagelijks te managen. Ik heb in het verleden al gezegd, en ik zal het nogmaals herhalen, dat ik ervan overtuigd ben dat wij in een volgende stap daarin nog verder moeten gaan. Het is volgens mij aan de volgende regering om alle overheidsparticipaties te bundelen in de federale holding FPIM en zo een expertisecentrum uit te bouwen voor het beheer van die participaties.

Deze regering heeft het trouwens mogelijk gemaakt om het overheidsbelang in die bedrijven te laten zakken onder de 50 %. Ik meen dat de volgende regering die optie ook moet openlaten, met vanzelfsprekend de nodige waarborgen die ook onder deze regering werden geboden.

Die duidelijke regels van *corporate governance*, en het respect ervoor, impliceren eveneens dat de raad van bestuur moet beslissen over het loonpakket en de eventuele incentives voor het management.

In juni werd gesproken over de verlenging van het contract van Dominique Leroy. Een van de elementen die toen ter sprake is gekomen, was inderdaad de *long-term* incentive waarop zij aanspraak wenste te maken. De regering heeft toen, als aandeelhouder, aan de raad van bestuur het advies gegeven dat zij het niet opportuun vond om tijdens onderhandelingen over een afvloeiingsplan – een herstructurering met 1.900 betrokken personeelsleden – die *long-term* incentive toe te kennen. De raad van bestuur heeft nadien ook beslist om die *long-term* incentive afhankelijk te maken van het succesvol afronden van het sociaal plan.

Cependant, Dominique Leroy a décidé de quitter l'entreprise et, donc, de renoncer à son mandat. Entre-temps, Proximus et Mme Leroy ont décidé d'un commun accord que cette dernière partirait à la fin de la semaine.

Concernant la vente des actions Proximus par Mme Leroy, c'est la FSMA qui est en train de vérifier s'il s'agit d'un délit d'initié.

Zoals we weten stapt mevrouw Leroy over naar KPN. Is er dan sprake van een concurrentieprobleem omdat

mevrouw Leroy overstapt naar een Nederlandse telecomoperator? Het contract van mevrouw Leroy bevat een niet-concurrentiebeding. Aan dat beding hangen bepaalde voorwaarden vast. Het beding geldt in België en ook in andere Europese landen waar Proximus meer dan 5 % van zijn omzet haalt. Nederland valt daar niet onder. De scope van zo'n beding kan ook niet zomaar worden uitgebreid tot landen waar Proximus niet concurreert of niet actief is, want dat zou in tegenstrijd zijn met een aantal rechtsregels.

Ik meen trouwens dat er met het huidige loonpakket voldoende kandidaten te vinden zijn om CEO van Proximus te worden. Het is aan de raad van bestuur om te beslissen over de verdeling van het loonpakket over een basisloon, een kortetermijnincentive en een langetermijnincentive. Naar mijn mening is het gezond dat een CEO ook een langetermijnincentive krijgt en op die lange termijn wordt afgerekend. Alle leden van het executief comité moeten dezelfde parameters en dezelfde incentives meekrijgen.

Wat het profiel van de nieuwe CEO betreft, het is aan het remuneratiecomité en aan de raad van bestuur om dat te bepalen. Ik vind het belangrijk dat er een internationale *search* wordt georganiseerd en dat men de beste man of beste vrouw voor de job zoekt. Dat hoeft niet per se een Belg te zijn, hoewel ik meen dat er ook in België voldoende valabele kandidaten zijn.

En attendant, Sandrine Dufour agira en tant que CEO *ad interim*, avec le soutien du président et du comité de direction. Elle reprendra les responsabilités de Mme Leroy, y compris la concertation sociale.

Laat mij hier nog een zaak heel duidelijk stellen. Het digitaletransformatieplan is niet alleen een plan van Dominique Leroy. Het is een plan dat wordt gedragen door de raad van bestuur en de voltallige directie. Het plan zal dus worden uitgevoerd.

De raad van bestuur gaf de directie het mandaat om de sociale onderhandelingen over de implementatie van het plan te voeren. De wissel van de wacht binnen Proximus heeft daarop geen impact.

Ik heb getracht om heel snel een retroactief beeld te schetsen en vooruit te kijken naar de toekomst van Proximus op het vlak van het transformatieplan en de innovatie die in die sector plaatsvindt.

Ik denk dat alle stakeholders in dit verhaal een gezamenlijk doel hebben, namelijk van Proximus een sterk bedrijf blijven maken, Proximus te laten groeien, een goede CEO te vinden en de toekomst van Proximus in ons land veilig te stellen.

Stefaan De Clerck: Madame la présidente, monsieur le ministre, c'est toujours un plaisir de venir au Parlement fédéral. Je suis à votre disposition pour répondre aux questions que vous poserez au ministre et auxquelles je peux donner une partie de réponse émanant du conseil d'administration de Proximus que je préside.

Je vous communiquerai, dans un premier temps, quelques éléments relatifs au *timing* des événements pour clarifier les discussions.

Mevrouw Dominique Leroy werd benoemd bij koninklijk besluit van 10 januari 2014 voor een termijn van zes jaar. Deze termijn ging in op 14 januari 2014 en loopt in principe af op 13 januari 2020.

De raad van bestuur heeft steeds aangegeven dat hij bereid was en de wil had om het contract te hernieuwen. Daartoe heeft de raad van bestuur op de algemene vergadering van april 2019, dus de laatste algemene vergadering, voorgesteld om haar mandaat als bestuurder te verlengen voor een periode van vier jaar. Dat werd aanvaard door de algemene vergadering. Dat was een signaal zeggende dat men graag wilde dat zij haar opdracht voortzette.

Vanaf de maand juni pleegde ikzelf, uiteraard in overleg met het remuneratiecomité en met de raad van bestuur, overleg met mevrouw Leroy over de vernieuwing van haar mandaat.

Op 3 juli liet mevrouw Leroy bij brief officieel weten dat zij onder bepaalde voorwaarden bereid was om haar mandaat te vernieuwen. Deze voorwaarden betroffen enerzijds de steun van de raad van bestuur inzake het voortzetten van de strategie en de prioriteiten die waren bepaald en anderzijds de vraag om, zoals de andere leden van het directiecomité, een langetermijnincentive te kunnen krijgen.

Deze voorwaarden werden afgetoetst met de regering, vermits op de algemene vergadering het

remuneratieverslag moet worden goedgekeurd door de aandeelhouders, met precieze aanduiding van alle vergoedingen, zeker deze van de CEO. Na consultaties met de regering volgde inderdaad, zoals de minister daarnaast ook zei, de aanbeveling dat het toekennen van een langetermijnincentive mogelijk zou zijn als het sociaal dossier eenmaal zou zijn afgehandeld. De voorwaarden werden in die zin besproken en goedgekeurd door de raad van bestuur op haar vergadering van 29 juli laatstleden.

Er vond een meeting plaats tussen mezelf en mevrouw Leroy na de raad van bestuur van 29 juli. Op 30 juli werd haar een nieuwe versie van de draftovereenkomst overhandigd. De partijen kwamen toen overeen om na het verlot van mevrouw Leroy verder te gaan met het gesprek en het contract te finaliseren.

Op 27 augustus heeft mevrouw Leroy mij evenwel ingelicht van het feit dat zij de sterke intentie had om haar overeenkomst niet te hernieuwen omwille van een andere, internationale opportuniteit. Op 2 september heeft zij mij meegedeeld dat het KPN betrof. Op donderdag 5 september heeft mevrouw Leroy dan officieel meegedeeld dat zij haar mandaat niet wenste te vernieuwen. Zij heeft toen gevraagd om haar mandaat vroegtijdig te kunnen beëindigen op 1 december 2019.

Ik heb toen telefonisch overleg gepleegd met elke individuele bestuurder, en de raad van bestuur is ingegaan op haar vraag. De raad van bestuur heeft diezelfde avond een persbericht uitgebracht om deze informatie mee te delen aan de markt. Ik heb de vertegenwoordigers van de vakorganisaties persoonlijk op de hoogte gebracht.

Op maandag 9 september heb ik als voorzitter een brief ontvangen van de representatieve vakorganisaties, waarin zij het standpunt innamen dat mevrouw Leroy overstapte naar een concurrerend bedrijf en waarin zij vroegen het contract met mevrouw Leroy te verbreken, de samenwerking te beëindigen en de sociale dialoog te stoppen. Ik heb diezelfde dag dan ook een overleg gehad met de representatieve vakorganisaties, waarvan enkele hier aanwezig zijn.

Ook op 9 september is er een brief gekomen van de FSMA met een vraag om inlichtingen.

Op dinsdag 10 september zijn er her en der beperkte spontane acties geweest in het bedrijf.

Op donderdag 12 september is de situatie besproken in het benoemings- en remuneratiecomité. Er zijn toen afspraken gemaakt over de te volgen procedure voor de zoektocht naar een nieuwe CEO.

Op zaterdag 14 september, dus vorige week zaterdag, heeft een bijzondere vergadering van de raad van bestuur plaatsgevonden, waar de volgende beslissingen werden genomen. Ten eerste, in gemeen overleg met Mevrouw Leroy is beslist dat haar mandaat zal worden beëindigd aanstaande vrijdag 20 september. Ten tweede, mevrouw Sandrine Dufour, CFO, wordt benoemd tot CEO ad interim, met de steun van de voorzitter, vanaf 21 september aanstaande.

Morgen is er opnieuw een vergadering van de raad van bestuur gepland, waarin onder andere het verder aspect behandeld zal worden van de procedure voor het zo snel mogelijk aanstellen van een nieuwe CEO. Dan vindt de keuze van het bureau plaats en wordt het profiel vastgelegd. Dat gebeurt morgen door de raad van bestuur.

Madame la présidente, je me limiterai à cet aperçu chronologique et resterai à votre disposition ainsi qu'à celle des parlementaires pour répondre à leurs questions. Lorsque le ministre fera référence à moi, je prendrai la parole car les questions, en principe, lui sont adressées. Je reste donc à votre disposition.

Maria Vindevoghel (PVDA-PTB): Goedemorgen, mijnheer De Clerck, de PVDA-fractie was vragende partij voor deze hoorzitting. Wij zijn dus blij met uw aanwezigheid. Ik wil twee belangrijke punten bespreken.

Ten eerste, het transitieplan, waarmee mevrouw Leroy gestart is.

Wij moeten een kat een kat noemen: het gaat over een collectief ontslag van 1.900 werknemers. Die 1.900 werknemers leven vandaag in onzekerheid. Zij weten niet of zij morgen nog een job zullen hebben. Ik kan u een voorbeeld geven. Mijn buurvrouw werkt bij Proximus. Zij is een alleenstaande moeder en kan niet op vakantie gaan. Ze heeft een loon van 1.500 euro. Ze slaapt niet goed, omdat ze niet weet of ze morgen nog werk heeft. Ik haal dat voorbeeld aan, omdat het belangrijk is voor de gewone mensen die bij Proximus werken. De vakbonden zeggen dat het transitieplan het bedrijf zou verzwakken. Het zou de dienstverlening

en de hypercompetitiviteit voor Proximus verhogen. Wij stellen ons daarbij echter heel veel vragen en vrezen dat het besparingsplan een verslechtering van de dienstverlening zal inhouden en geen versterking voor het bedrijf zal betekenen.

Ten tweede, is er ook geen sprake van een belangenvermenging wanneer de CEO van het ene bedrijf overstapt naar een ander, mijnheer De Clerck? Hoe zullen wij aan de mensen uitleggen dat een overheidsbedrijf, dat een half miljard euro winst maakt, tegelijk 1.900 mensen wil ontslaan? Kunt u dat even kort toelichten?

De PVDA staat altijd aan de kant van de werkmensen. Wij verklaren ons solidair met de vakbonden en hun eis voor het onmiddellijke vertrek van Dominique Leroy. Wij steunen de werkonderbrekingen die er in België geweest zijn. Ik vind het straf dat gewone werknemers bij Proximus onmiddellijk ontslag moeten nemen, als zij naar de concurrentie vertrekken, terwijl er voor mevrouw Leroy acties gevoerd moeten worden. De vakbonden moesten tussenkomen om het te regelen.

De spontane acties bij het personeel wijzen op de ontevredenheid over de huidige gang van zaken binnen het bedrijf. Ik herinner ook aan uw slag in het gezicht, mijnheer De Clerck, toen u op de nationale tv verkondigde dat het jaarloon van mevrouw Leroy, 940.000 euro, of 75.000 euro per maand, te laag is om een goede CEO aan te trekken. Ik kan u verzekeren dat de mensen daarvoor heel boos en gedegouteerd zijn.

Tegelijkertijd vroeg mevrouw Leroy de callcentra, die in opdracht voor Proximus werken, uit te wijken naar de lageloonlanden en zo de kosten te drukken, om nadien zelf naar het buitenland te verkassen om meer te kunnen verdienen. Dat gaat over 90 mensen. *Il faut le faire*.

Voor de PVDA is het duidelijk dat het loonplafond voor de overheidsbedrijven gerespecteerd moet worden. Hoeveel bedraagt het loonplafond voor ons? 290.000 euro per jaar. Dat is wat de premier krijgt per jaar. Dat zou voldoende moeten zijn om een overheidsbedrijf te leiden wanneer datzelfde bedrag ook volstaat om een land als België te besturen. Mevrouw Leroy verdiende al meer dan drie keer het loon van onze premier, dankzij allerlei extraatjes. Zij moet zich geen zorgen meer maken over haar pensioen. Dat zal riant zijn, dankzij haar job als CEO bij Proximus. Maar wat met de pensioenen van de gewone mensen bij Proximus?

Tussen 2015 en 2017 zijn de lonen van de CEO's in België met negentien procent gestegen. In diezelfde periode ging het mediaan loon voor de gewone mensen niet omhoog, onder andere door de indexsprong. De werkgeversorganisaties en de regering zeggen voortdurend dat de loonkosten te hoog blijven, dat er geen geld is voor een verhoging van de koopkracht. Als je dan ziet dat de lonen voor de CEO's maar blijven stijgen aan een onhoudbaar tempo, dan klopt er toch iets niet? Is dit niet een fameuze loonhandicap van de Belgische CEO's?

Mijnheer De Clerck, afgelopen week hebben wij vernomen dat de twaalf CD&V-apostelen in de toekomst meer sterke uitspraken verwachten van hun mandatarissen. U hebt dus voor uw beurt gesproken toen u op 8 september in *De Zevende Dag* verkondigde dat het loonplafond voor de volgende Proximus-CEO aan diggelen moest.

Vandaag moet de Proximusinstallateur 40 jaar werken om het jaarloon van mevrouw Leroy te ontvangen. Dit is wat ons betreft een volledige loopbaan. En nog is dat niet genoeg. Mevrouw Leroy wou meer en zal meer krijgen bij KPN. U verdedigt hier in naam van de regering haar beslissing en volgt de redenering dat het loonplafond doorbroken moet worden om nog een CEO te vinden die de capaciteiten heeft om Proximus te besturen.

België kampt met een tekort aan geschoolde mensen: onderwijzers, zorgkundigen, ingenieurs, kleuterleidsters, poetspersoneel – de zogenaamde knelpuntberoepen. Voor hen is er echter geen verhoging. Doen alsof er een gebrek is aan mensen om een modern overheidsbedrijf als Proximus te leiden, indien ze slechts 900 000 euro per jaar verdienen, is echt wel van de pot gerukt.

U weet echt niet wat er leeft in de samenleving, u weet niet wat er leeft bij het Proximuspersoneel indien u dit zegt. Proximus is een overheidsbedrijf en moet in die hoedanigheid andere zaken nastreven dan loutere winstmaximalisatie voor de aandeelhouders. Een loonplafond maakt voor ons dan ook deel uit van een ethische bedrijfscultuur.

Onder de regering-Michel zijn de reële lonen van de mensen gedaald, elk jaar opnieuw. De facturen stijgen, ook die van telecomproducten, en de regering heeft een indexsprong opgelegd. Tegelijk heeft zij de loonwet aangepast waardoor de sociale partners niet meer vrij kunnen onderhandelen over loonsverhogingen. Van elke opslag wordt er een deel afgeroomd om de competitiviteit te verhogen. De regering, ook die in lopende zaken, is er een van twee maten en twee gewichten: slappe thee voor de gewone werkmensen en champagne voor de elite.

Mevrouw Leroy werkte als zelfstandige CEO. Met andere woorden, zij betaalde veel minder sociale lasten op haar riante inkomen dan haar medewerkers op de werkvloer, zoals de technici, de verkopers en het poetspersoneel. Tegelijk had zij recht op bijkomende voordelen, zoals aandelen en pensioenopbouw, zaken waar de gewone werkmensen alleen van kunnen dromen, en toch is het niet genoeg.

De elite bedient zichzelf. De lonen van de gewone werkmensen worden onder de knoet gehouden. Voor de gewone mensen heeft de regering al jaren een loonplafond opgelegd, maar voor de bedrijfsleiders gaan de lonen wel door het dak. Ik vind het hoog tijd dat wij hier iets aan doen. Wij voeren een echt loonplafond in van 290.000 euro per jaar, extra's inbegrepen. Mevrouw Leroy had immers extra's, of denkt u dat een Proximus-werknemer tijdens de zomervakantie ook een aandelenpakket van 285.000 euro heeft verkocht? Voor hen is dat een fantasie. Nochtans levert elke werknemer jaarlijks 100.000 euro op voor het bedrijf. Het zijn zij die de meerwaarde produceren.

De loonspanning tussen de werknemers en de bedrijfstop is onhoudbaar groot. Sinds enkele jaren berekent de PVDA wanneer de gemiddelde CEO het jaarloon van zijn werknemers ontvangen heeft, die dag noemen wij de graaidag. De graaidag voor Dominique Leroy viel in 2019 op 2 januari, de eerste werkdag van het jaar. Na haar eerste werkdag dit jaar had zij al meer verdiend dan zestig procent van alle Belgische werknemers op een heel jaar.

Mijnheer De Clerck, de werknemers van Proximus die overstappen naar de concurrentie moeten onmiddellijk het bedrijf verlaten om belangenvermenging tegen te gaan. Waarom gold dat niet voor de CEO? Kunt u ons de loonspanning binnen Proximus meedelen en is het vandaag volgens u een goed moment om die loonspanning nog te vergroten? Was er voor mevrouw Leroy in een zogenaamde goudenparachuteregeling voorzien bij ontslag?

La présidente: Merci, Madame Vindevoghel.

Chers collègues, je vous invite vraiment à rassembler vos propos pour être efficaces pour la suite de nos travaux ce matin.

Je cède à présent la parole à M. Troosters.

Frank Troosters (VB): Mevrouw de voorzitter, eerst en vooral dank ik de minister en de voorzitter van de raad van bestuur, de heer De Clerck, voor hun duiding met betrekking tot mijn vraag en deze van andere sprekers.

Er blijven echter nog een paar punten over. Wij hadden vooral een ongemakkelijk gevoel over het feit dat mevrouw Leroy verder had kunnen blijven werken tot december, met alle voorkennis die zij had. Daar werd echter gepast op gereageerd door een sneller vertrek mogelijk te maken.

Voorts zou ik nog iets meer duiding willen krijgen over de concrete gevolgen voor het sociaal overleg en de geplande herstructurering die op stapel staat.

Ik wil ook even inpikken op wat u verteld hebt over de voorwaarden met betrekking tot het niet-concurrentiebeding. Blijkbaar hangt dit af van de mate waarin Proximus actief is in een bepaald land. Acht u het wenselijk of nuttig dat er een wettelijk initiatief wordt genomen om de mogelijkheid te creëren om dit te verstrengen?

Melissa Depraetere (sp.a): Mevrouw de voorzitter, ik dank beide heren voor hun toelichting. Dat neemt echter niet weg dat er nog heel wat vragen overblijven.

In het belang van het bedrijf en het sociaal overleg is het goed dat de CEO nu toch vroeger vertrekt, eind deze week nog. Ik vind het absurd dat dit geen evidentie was. De voorzitter van de raad van bestuur, de

heer De Clerck, vond het blijkbaar normaal dat mevrouw Leroy nog een aantal maanden op haar post zou blijven. Ik heb vragen bij een dergelijke aanpak. Wij hebben het hier immers over een miljardenbedrijf waarvan men toch een erg professionele aanpak zou mogen verwachten, een professionele leiding. Dat is echter niet wat wij de voorbije weken via de pers konden vernemen. Er werden heel wat persoonlijke meningen verspreid in de pers, wat leidt tot amateurisme.

Ik heb daar een paar vragen over.

Mijnheer De Clerck, er werd veel gecommuniceerd maar ik zou graag het verschil willen kennen tussen uw communicatie over uw persoonlijke mening en overtuiging en de communicatie over wat er effectief werd beslist door de raad van bestuur. Wat werd daar besproken? Wat is het resultaat? Wie heeft bijvoorbeeld initieel beslist om mevrouw Leroy tot 1 december door te laten werken? Wie heeft dan uiteindelijk over het vervroegd vertrek beslist? Is er al een profiel opgesteld voor de opvolging en is er al een headhunterkantoor aangesteld? Wordt een open procedure overwogen? Hoe gaat de raad van bestuur dat aanpakken? Speelt bijvoorbeeld de taalrol mee in de aanwerving?

Een tweede punt dat erg belangrijk is voor mijn fractie is de discussie over het loonplafond.

De heer De Clerck noemde dat in de pers een handicap. Dat doet mij meteen denken aan de uitspraak *if you pay peanuts you get monkeys*. Laten wij wel wezen, wij kunnen het er in deze commissie wellicht allen over eens zijn dat mevrouw Leroy een waardige leidster van het bedrijf is geweest. Men kan dus moeilijk zeggen dat zij niet bekwaam was maar een jaarwedde van bijna 1 miljoen euro is ook niet meteen *peanuts*. Het gaat over gigantische bedragen en als wij het over het loonplafond hebben, moeten wij daar ook rekening mee houden. Het is immers vier keer meer dan wat de premier verdient en dertien keer meer dan wat de gemiddelde werknemer bij Proximus verdient. Die bedragen zijn dus echt gigantisch.

Daarover wens ik aan de voorzitter van de raad van bestuur, de heer De Clerck, de volgende vragen te stellen.

Hoe ziet u de langetermijnbonus? Als u de langetermijnbonus wil opnemen in de onderhandelingen, dan is het toch vreemd dat u die mogelijke troef in de pers laat verschijnen. Wat is de strategie daarachter? Tot wanneer wordt mevrouw Leroy nog uitbetaald? Is in een vertrekpremie voorzien? Hoeveel leden van de raad van bestuur verdienen meer dan de CEO van het bedrijf? Wat is het standpunt van de regering over het loonplafond?

Een laatste punt betreft het transformatieplan.

Het transformatieplan betekent dat 1.900 personeelsleden worden ontslagen. Met alle functies in de callcenters daarbij gerekend, loopt dat aantal op tot 3.000 werknemers. Het is misschien onderbelicht geweest, maar op het moment waarop mevrouw Leroy haar vertrek aankondigde, was er ook de schrapping van 96 banen in een van de callcenters. Dergelijke schrappingen lopen enorm op. Wij kunnen dan ook niet anders dan vaststellen dat het om een erg botte besparing gaat, met de digitalisering als excuus. Bovendien is het georganiseerde sociale dumping. Wij merken immers dat heel wat contracten in de toekomst in het buitenland zullen worden ingevuld. Mevrouw Leroy onderhandelde nog mee over dat plan. Het is dus heel belangrijk om de stand van zaken in dat verband te kennen. Kan het plan in zijn geheel opnieuw ter discussie worden gebracht?

De pers spreekt ook over extra inspanningen van de werknemers en een inlevering op het vlak van de arbeidsvoorwaarden voor nieuwkomers. Ook daarover zouden wij graag meer weten.

Neemt Proximus maatregelen, om de werknemers in onderaanneming naar een job te begeleiden of worden zij aan hun lot overgelaten? Wat is de strategische toekomstvisie van het bedrijf ter zake?

Mijnheer de minister, tot slot heb ik nog de volgende vraag voor u.

Er was lange tijd sprake van een vierde telecomspeler op de markt. Mevrouw Leroy had daarover aangegeven dat dit een impact zou hebben op de tewerkstelling bij Proximus. Kunt u daarover iets meer vertellen?

Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Madame la présidente, monsieur le ministre, monsieur De Clerck, au

nom de mon groupe, Ecolo-Groen, je voulais vous remercier d'être aujourd'hui présent en commission.

C'est un dossier très important. Dès l'annonce du départ de Mme Leroy, nous avons été le premier groupe à réclamer cet échange de vues avec vous-même, monsieur le ministre, mais évidemment aussi avec M. De Clerck, président du conseil d'administration. Il est important de réagir rapidement dans de telles circonstances. Je tenais à souligner l'importance de l'échange de vues d'aujourd'hui.

Je ferai une remarque sur ce que vous avez dit en introduction, monsieur le ministre. Le débat a déjà souvent eu lieu ici, entre vous et nous, entre votre prédécesseur et nous, quant à la vision d'une entreprise publique. Comme je vous l'ai déjà dit à de nombreuses reprises, il n'est pas question, pour nous de vous demander, en tant que ministre de tutelle, de faire de la gestion opérationnelle ou de vous occuper de manière opérationnelle de Proximus. Par contre, nous estimons que l'État doit se comporter comme un actionnaire ambitieux, avec une vraie vision à long terme sur ce qui nous semble important: la qualité du service, l'emploi, la connaissance chez nous, en Belgique, l'ancrage local de l'emploi. Un actionnaire à 53 % d'une entreprise, comme c'est le cas de l'État dans Proximus, se doit d'avoir une réflexion à long terme et d'intervenir dans les choix stratégiques, que ce soit le plan de transformation ou la nomination d'un ou d'une CEO. Ce sont des choix stratégiques. Je ne veux pas refaire le débat ici, mais je tenais à le souligner étant donné que vous l'avez évoqué dans votre introduction. Ce sont deux éléments importants à nos yeux.

Ce qui compte le plus, c'est la situation aujourd'hui chez Proximus. Le plan de transformation a été annoncé en janvier dernier. Ce sont potentiellement 1 900 postes de travail qui vont disparaître, avec un impact sur 1 900 familles. Mme Leroy était en charge de négocier ce plan de transformation et c'est pourquoi son départ est une réelle difficulté, avec toutes les circonstances qui ont été dites et qui sont un peu étonnantes au vu des fuites dans la presse. Ce départ se fait au moment où on devait avoir un dialogue social profond, constructif, efficace pour le bien de chaque travailleur.

Il est essentiel d'avoir une vision positive pour l'avenir de Proximus, que ce soit pour les travailleurs ou travailleuses, pour l'investissement dans les infrastructures ou pour lutter contre la fracture numérique et s'assurer de l'accessibilité des services pour le plus grand nombre. Ce sont les balises les plus importantes pour l'avenir de Proximus demain, après les turbulences que nous traversons aujourd'hui.

Monsieur le ministre, j'en viens maintenant à mes questions, en prenant déjà en compte ce que vous avez dit dans votre introduction.

Le fait que Mme Leroy annonce son départ pour une entreprise dans le même secteur (KPN) pose quand même question. Vous avez expliqué ce qui figure dans le contrat. D'accord: j'en prends note. Mais je pense que dans n'importe quel autre secteur, cela poserait question que d'aller vers un concurrent dans un pays voisin.

Je trouve aussi extrêmement étonnant qu'on n'ait pas réagi plus fermement directement, en faisant savoir à Mme Leroy, à la CEO, qu'il n'est pas possible qu'elle reste encore plus longtemps. D'abord, il était question qu'elle reste jusqu'à la fin de l'année. Maintenant, vous avez changé cette décision et elle reste jusqu'à la fin de cette semaine. Qu'est-ce qui vous a poussé à prendre cette décision? J' imagine que les syndicats ont joué un rôle dans ce changement de décision; je pense que c'était légitime et important. Mais je voulais voir quand même ce qui vous avait fait changer d'avis pour prendre finalement la décision qui, selon nous, devait être prise à la base.

Comme je le disais, pour nous, c'est vraiment très important. Où en sont les discussions relatives au plan de transformation? Nous, parlementaires, n'avons aucune information, à ce stade, concernant l'emploi. Il est question de 1 900 postes de travail. Vous aviez annoncé qu'il n'y aurait pas de licenciements secs, la dernière fois que nous nous sommes vus au Parlement. Maintenez-vous cet objectif, cette garantie? Où en sont les discussions avec les partenaires sociaux et en particulier avec les syndicats?

Monsieur De Clerck, j'ai été surpris à la lecture de vos déclarations relatives au plafond de salaire. Vous avez beaucoup d'expérience politique, en dehors de votre expérience en entreprise. Selon moi, considérer qu'un tel salaire annuel de 650 000 euros brut, sans avantages, n'est pas suffisant, c'est vraiment un manque de respect pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses – pas seulement ceux de Proximus, mais en général. Je trouve cela extrêmement regrettable. Imaginer qu'on ne peut pas recruter une ou un CEO de talent et de qualité en Belgique, à ces conditions, me paraît incompréhensible. Vraiment, je ne sais pas pourquoi vous avez fait cette déclaration à la presse. Je pense que c'est vraiment irrespectueux envers

les travailleuses et les travailleurs.

Où en est-on maintenant par rapport à la procédure d'engagement? Monsieur le ministre, si j'ai bien compris dans l'introduction, vous avez dit que vous estimiez que le paquet actuel devait être suffisant pour trouver quelqu'un. D'un autre côté, j'entends que le conseil d'administration avait fait une nouvelle offre à Mme Leroy. Qu'est-ce qui sera finalement mis sur la table dans la recherche d'un nouveau ou d'une nouvelle CEO? Que ce soit clair: pour les écologistes, il n'est pas question de relever ce plafond salarial qui est déjà très haut. Nous sommes convaincus que nous pouvons trouver des hommes et des femmes de qualité en Belgique pour assurer cette fonction à ces conditions.

Enfin, le conseil d'administration a-t-il déjà commencé à définir un profil?

Comment se déroulera la procédure? Nous souhaitons surtout que le futur CEO soit doté d'une solide expérience dans le dialogue social. C'est pourquoi nous voudrions connaître vos priorités en termes de profil. La tâche du nouveau CEO sera en effet colossale sur le plan de la concertation sociale au sein de l'entreprise.

Kim Buyst (Ecolo-Groen): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, mijnheer De Clerck, ik moet heel eerlijk bekennen dat ik de voorbije dagen de soap die ontstond door het vertrek van mevrouw Leroy met stijgende verbazing heb gevolgd.

Op 5 september kwam het bericht dat mevrouw Leroy Proximus op 1 december zal verlaten om aan de slag te gaan bij het Nederlandse telecombedrijf KPN. Datzelfde weekend bevestigde de heer De Clerck, de voorzitter van de raad van bestuur, dat nieuws. Hij voegde er in één adem aan toe dat het niet makkelijk zal zijn om een volgende CEO te vinden, wegens het loonplafond van 650.000 euro, dat hij een handicap noemde.

U hoort het goed, collega's. Een jaarloon van 650.000 euro, zonder extra's, is meer dan wat een gemiddelde werknemer op twintig jaar verdient. Het is mijn ogen dus niet verwonderlijk dat de dertienduizend werknemers van Proximus ongerust worden. Zij maken zich terecht zorgen over de herstructureringsplannen die op tafel liggen, waarbij 1.900 banen geschrapt zouden worden, en waarover mevrouw Leroy de leiding had. Op dit moment ontbreken nog alle details over die plannen.

Het is dus niet verwonderlijk dat de sociale partners verhaal gaan halen bij hun raad van bestuur. De raad van bestuur, zo vernamen wij later, ging in het begin niet akkoord met haar voorzitter om mevrouw Leroy aan te houden tot 1 december. Meer nog, de leden van de raad van bestuur vertellen dat het ontslag voor hen een verrassing is omdat zij er in eerste instantie van uitgingen dat mevrouw Leroy haar contract zou verlengen. Er zou dan wel sprake zijn van een langetermijnbonus die boven op het jaarloon van 650.000 euro zou worden toegekend.

Maar goed, dit weekend werd beslist dat mevrouw Leroy alsnog zal vertrekken op 20 september en dat zij vervangen zal worden door mevrouw Dufour, de CFO van Proximus.

Als u dat samen met mij oplijst, dan meen ik dat u het wel logisch vindt dat de Ecolo-Groenfractie om deze hoorzitting heeft gevraagd. Als meerderheidsaandeelhouder van Proximus heeft de overheid immers de plicht om deze gebeurtenissen in vraag te stellen. Vooral, de toekomst van Proximus is voor ons heel belangrijk.

Wij hebben daarom de volgende vragen voor u.

Hoever staat het met de herstructureringsplannen waarvan sprake is geweest in het verleden en die aangekondigd werden door mevrouw Leroy?

Welke taken zullen de heer De Clerck en mevrouw Dufour hebben in het overleg met de sociale partners, dat waarschijnlijk wel zal plaatsvinden in de komende weken?

Mijnheer de minister, welke vereisten, ook al komt die overweging de raad van bestuur toe, zijn volgens u belangrijk bij de zoektocht naar een nieuwe CEO?

Bent u van plan om het huidige vastgelegd loonplafond aan te houden?

Michael Freilich (N-VA): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, mijnheer De Clerck, bedankt om hier vandaag aanwezig te zijn.

Volgens Dominique Leroy is haar vertrek bij Proximus niet enkel ingegeven door het loon, maar was het zeker een factor die heeft meegespeeld. In de zakenwereld geldt het adagium *money talks, bull... walks* – ik weet niet of ik dat hier voluit kan uitspreken. Hoe zouden we zelf zijn? Een verdubbeling of verdriedubbeling van zijn loon slaat niemand zomaar af.

Iedereen, zowel vriend als vijand, is het erover eens dat Dominique Leroy een topmanager was en dat haar vertrek een verlies betekent voor Proximus.

Duco Sickinghe van KPN heeft gezegd dat er bij hen geen loonbeperkende maatregel bestaat zoals in België. Uiteraard niet, want KPN is volledig geprivatiseerd en de Nederlandse overheid heeft ook geen aandelen meer in het bedrijf.

N-VA was altijd van mening dat er voor een commercieel autonoom bedrijf kan worden afgeweken van de premienorm en nog iets meer voor beursgenoteerde bedrijven. Zolang de overheid een meerderheidsaandeelhouder is, kunnen wij van onze vertegenwoordigers in de raad van bestuur verwachten dat er wordt toegezien op loonmatiging. Daartegenover moeten wij beseffen dat het bij een beursgenoteerd bedrijf zoals Proximus toch belangrijk is om in een competitieve en innovatieve markt te kunnen concurreren, niet beteugeld te worden en zeker niet door de overheid te worden beperkt.

De oplossing ligt dus voor de hand. De meerderheidsparticipatie van de federale overheid in Proximus dient te worden afgebouwd. Dan lost het probleem zich volgens ons vanzelf op. Ik volg daarin wat de minister heeft gezegd, dus daarin vindt hij in ons zeker een partner.

Het komt niet de politiek toe om zich in te laten met de lonen van managers van beursgenoteerde bedrijven. Wij moeten evenmin allerlei strategieën of beleidskeuzes opleggen. N-VA staat voor een overheid die *lean-and-mean* is, wat betekent dat de overheid een aantal kerntaken voor de burgers vervult. Al de rest hoort er niet bij. Een telecombedrijf runnen, abonnementen, telefoons en gsm's verkopen, is allemaal heel mooi, maar dat behoort toch niet tot de kerntaken van de overheid.

Uiteraard is het belangrijk dat wij een vinger in de pap blijven houden, want het gaat om kritieke infrastructuur. Volgens ons kan dat wel als de overheid 25 % van de aandelen + 1 in handen houdt.

Mogelijk had het vertrek van Dominique Leroy kunnen worden vermeden indien er geen loonplafond was geweest. Het is volgens ons dus een loonhandicap en ik meen dat Stefaan De Clerck dat woord ook heeft gebruikt in de media.

Als het van N-VA afhangt, komen er gesprekken over een verdere privatisering. Wij zullen dat bij de regeringsonderhandelingen ook op tafel leggen.

Mijnheer de minister, u zei dat het concurrentiebeding niet afdwingbaar is in Nederland, omdat Proximus daar geen 5 % van zijn omzet haalt. Als KPN volgend jaar met een overnamebod komt, is dat dan eerlijk tegenover andere bedrijven die mogelijk ook een bod willen uitbrengen op Proximus? Kan dat eventueel tegen ons gebruikt worden? Liggen daar geen juridische problemen op de loer? Dominique Leroy kent natuurlijk de *ins* en *outs* van dat bedrijf veel beter dan iemand anders. Kunnen wij daaraan iets doen?

Aangaande de toekomst van Proximus, in afwachting van de aanstelling van een nieuwe CEO werd de huidige CFO, Sandrine Dufour, als interim-CEO aangesteld. Kunt u de continuïteit van de strategische beslissingen genomen door de vorige CEO, inclusief de aangekondigde reorganisaties, garanderen? Welke impact zal dat hebben op het sociaal overleg? Ik heb ook begrepen dat er een bemiddelaar werd aangesteld. Wat is de concrete rol en taak van die persoon?

Mijnheer De Clerck, ik kom nu tot mijn vragen aan u als voorzitter van de raad van bestuur van Proximus.

Wat is de procedure om tot de aanstelling van een nieuwe CEO te komen? Tegen wanneer wordt er een nieuwe aanstelling verwacht?

Ik had ook begrepen dat men met een wisselwerking werkt, waarbij een Vlaming aan het hoofd staat van de raad van bestuur en een Franstalige CEO is. Kunt u uitleggen of die wisselwerking al dan niet juridisch afdwingbaar is? Wij pleiten er althans voor om gewoon de beste man of vrouw de post van CEO te geven. Deelt u ons pleidooi? Maakt het een verschil uit of de kandidaat-CEO een Vlaming of Waal is? Hoe verloopt een en ander als wij gaan kijken naar kandidaten uit het buitenland?

Ten slotte, heb ik een vraag over het vertrek van Dominique Leroy.

Eerst werd december als vertrekdatum genoemd, nu vertrekt ze al eind deze week. Kunt u mij eens vertellen wat er gebeurd is? Wie heeft zich hier miskeken? Heeft mevrouw Leroy beslist om die datum naar voren te schuiven onder druk van de raad van bestuur, onder druk van de pers? Heeft zij zelf die beslissing genomen? Is zij tot inzicht gekomen na gesprekken met u? Graag had ik daarin wat meer inzicht gekregen.

La présidente: Nous clôturons ici les questions orales.

Je lance maintenant un appel aux membres qui souhaitent encore des éclaircissements. Les services vont prendre note.

Laurence Zanchetta (PS): Madame la présidente, je vous remercie.

On ne va pas s'appesantir sur le cas de Mme Leroy. Évidemment, nous approuvons le fait que son départ ait été anticipé au 20 septembre et ne soit plus programmé au 1^{er} décembre comme initialement prévu, et ce, notamment en raison des tensions sociales actuelles. En fait, nous estimons que celui qui négocie l'accord face aux travailleurs doit également être celui qui va en assurer l'exécution.

Ce qui nous intéresse aujourd'hui, c'est l'avenir de l'entreprise et en particulier, la procédure de sélection du nouvel administrateur délégué et évidemment, la question de son futur salaire. On soulignera que depuis la réforme en 2015 de la loi des entreprises publiques par le gouvernement Michel, l'autorité publique, pourtant légitime, a été totalement déresponsabilisée et désengagée de l'avenir de l'entreprise publique: suppression du commissaire du gouvernement, du pouvoir de tutelle du ministre et de la nomination de l'administrateur délégué par le gouvernement.

Mme Leroy avait encore été engagée sous le régime précédent, c'est-à-dire par un contrat conclu entre elle et le conseil des ministres du gouvernement Di Rupo. C'est ce contrat qui a plafonné son salaire à 658 000 euros. La réforme de 2015 a supprimé les garde-fous politiques et 650 000 euros est devenu le salaire de base auquel se sont ajoutés environ 300 000 euros de salaire variable. Pour la petite histoire, je vous rappelle que Mme Leroy pourrait potentiellement gagner autant que Didier Bellens (environ trois millions d'euros), l'ancien patron de Belgacom, faut-il le rappeler, dont le salaire trop élevé avait participé à son départ de l'entreprise.

Concrètement, si ce n'est peut-être la décence à l'égard des travailleurs de Proximus dont l'avenir aujourd'hui est incertain, plus rien n'impose de plafonder au salaire du futur administrateur délégué. Le nouveau salaire sera proposé par le Comité de nomination et de rémunération qui est majoritairement composé d'administrateurs indépendants, c'est-à-dire de personnes issues d'entreprises privées habituées aux très hauts salaires, à la défense d'intérêts particuliers, sans prise en considération de l'intérêt général.

Rien ne justifie des écarts salariaux aussi élevés entre l'administrateur délégué et les travailleurs. C'est particulièrement indécent en pleine opération de restructuration telle que la connaît Proximus.

C'est bien cette évolution imposée par cinq années de gouvernement de droite, par des ministres obnubilés par le 'tout au marché' et la privatisation, qui risque de déterminer le profil du nouvel administrateur délégué. Or, Proximus n'est pas n'importe quelle entreprise. Son poids économique dans un secteur lié au progrès technologique lui impose une responsabilité qui va au-delà de ses actionnaires.

Par sa capacité d'investissement, Proximus a les moyens d'être un modèle économique, environnemental et social durable; Proximus a les moyens de s'inscrire dans des politiques ambitieuses pour tous.

Monsieur De Clerck, estimez-vous que diriger une entreprise publique exige des compétences particulières, ou qu'un bon patron de Telenet serait un bon patron de Proximus? Trente mille euros net par mois pour

servir une grande entreprise d'État, est-ce trop peu? Quel train de vie impose un tel salaire? Comment justifier une augmentation de salaire de l'administrateur délégué alors que 1 900 postes sont en sursis au sein de l'entreprise? Où est l'exemplarité dans un tel choix? Plutôt que de chercher à augmenter un salaire déjà vingt fois plus élevé que le salaire belge moyen, ne devriez-vous pas vous assurer que le profil du nouvel administrateur délégué sera à la mesure des enjeux que doit assumer une entreprise publique? Comptez-vous exiger un profil qui réponde aux responsabilités économiques, sociales et environnementales imposées à Proximus? Comptez-vous imposer une part variable du salaire liée à de tels objectifs sociaux et sociétaux?

Monsieur le président, confirmez-vous que le meilleur candidat sera choisi, qu'il soit néerlandophone ou francophone, et que c'est en fonction de l'administrateur délégué que les équilibres linguistiques et légaux seront établis? Je vous remercie.

Jef Van den Bergh (CD&V): Ik zal proberen niet te veel in herhaling te vallen, omdat er al heel veel elementen naar voren zijn gebracht, maar het is toch ook gepast om, ondanks alles, mevrouw Leroy te bedanken voor wat zij de voorbije jaren bij Proximus heeft gedaan. Iedereen erkent dat zij een sterke CEO was en enig respect daarvoor is dan ook wel op zijn plaats. Het feit dat zij de sprong maakt naar een ander, groot telecombedrijf toont dat ook aan.

Dat betekent natuurlijk niet dat alles rozengeur en maneschijn is. De moeilijkheden in verband met het transformatieplan bij het sociaal overleg tonen aan dat er nog wel wat werk op de plank ligt. Het moment van vertrek, namelijk terwijl zij probeerde tot een overeenkomst te komen met het personeel over de uitvoering van het transformatieplan, is, zacht uitgedrukt, minstens vervelend. Het had mooier geweest – wellicht had zij dat zelf ook gewenst –, als dat al afgerond was, maar zij zit nu eenmaal in een mandaatsysteem, waardoor haar mandaat in januari zou aflopen. De discussie of zij al dan niet zou voortwerken, kwam sowieso aan de orde, of het transformatieplan nu afgerond was of niet.

Ik was nogal gecharmeerd door de inleiding van minister De Backer. Hij heeft heel duidelijk het kader meegegeven waarin overheidsbedrijven moeten opereren. Het is goed om dat regelmatig te herhalen, want soms hebben wij, ook hier in het Parlement, wel eens de neiging om bij wijze van spreken mee na te denken over de kleur van de balpenen van Proximusmedewerkers. Ook al mag de autonomie van een overheidsbedrijf zeker nog eens mag worden beklemtoond, Proximus blijft uiteraard een overheidsbedrijf, waarin de overheid een groot aandeel heeft. Daar mogen dan ook specifieke verwachtingen aan worden gekoppeld. Als het dan over het heikele punt van de verloning gaat, is het gepast dat in bedrijven waarin de overheid een participatie heeft – ik spreek mij daarbij nog niet uit over de grootte van die participatie –, verwachtingen inzake *corporate governance* en redelijke lonen worden geformuleerd.

Ik refereer aan een heel sterk staatsfonds uit Noorwegen. Men kan een en ander een beetje vergelijken met het scenario dat minister De Backer aanhaalde, mocht men evolueren naar een FPIM. Welnu, het Noorse staatsfonds heeft heel veel participaties die niet zo groot zijn – van vijf of tien procent of iets groter –, maar in al die bedrijven legt het heel duidelijke voorwaarden onder andere inzake *corporate governance* en lonen op voor die participaties. Dat fonds mag een voorbeeld zijn.

Mijn vragen gaan vooral over het concurrentiebeding. De heer De Clerck heeft toegelicht wat er in het contract stond, maar wij blijven toch met een ongemakkelijk gevoel zitten: het gaat misschien niet direct over een overstap naar een gelijkaardig bedrijf, maar toch naar een bedrijf in een buurland met mogelijke ontwikkelingen, in verband waarmee er de voorbije jaren al eens sprake was van doorgedreven samenwerking tot fusie toe. Dus blijf ik met een gemengd gevoel kampen of een en ander wel evident is.

Een ander element is natuurlijk het transformatieplan, waarover het personeel zich toch zorgen maakt en zich afvraagt hoe dat verder zal verlopen. Er werden sociale bemiddelaars aangesteld. Het plan is ondertussen echter ruim negen maanden oud. In januari 2019 is het naar buiten gekomen via de pers en dus zonder dat het personeel dat wist. Ik heb trouwens begrepen dat het personeel ook het vervroegd opstappen aanstaande vrijdag van de CEO via de pers vernam. Dat vermeld ik terzijde.

Hoe dan ook, de toekomst van het transformatieplan baart het personeel zorgen. Het is echt nodig dat daarover snel duidelijkheid komt. Er wordt gesteld dat het transformatieplan niet van de CEO afhangt, wat mij logisch lijkt, gelukkig maar. Het is alleszins dwingend dat er dringend duidelijkheid komt voor het personeel. Ik hoop dat wij daarop toch nog meer zicht krijgen.

Ten slotte, bedank ik de minister en de voorzitter van de raad van bestuur voor de openheid waarmee zij tijdens hun toelichting al heel veel vragen hebben beantwoord, onder andere over het verloop van het proces de voorbije maanden en weken.

Roberto D'Amico (PVDA-PTB): Madame la présidente, monsieur le ministre, Mme Dominique Leroy a lancé un plan de transformation dont rien que le nom est machiavélique. Il s'agit purement et simplement d'un plan de licenciements, qui coûtera l'emploi de 1 900 personnes sur trois ans, alors que la société réalise d'énormes bénéfices. C'est scandaleux!

Selon les syndicats, ce plan pourrait bien affaiblir Proximus en réduisant la qualité de ses services dans un marché ultra-compétitif. Ne serait-ce pas du pain bénit pour KPN, qui pourrait alors se jeter sur Proximus comme sur une proie et faire ainsi main basse sur une part du marché belge des télécommunications? C'est une aubaine pour cette entreprise néerlandaise qui, comme on le sait, a atteint son plafond sur le marché des Pays-Bas et qui a grand besoin de nouveaux débouchés. Ne peut-on pas dès lors parler de conflit d'intérêts lorsqu'un PDG passe ainsi d'une entreprise à l'autre?

Aujourd'hui, Dominique Leroy quitte Proximus pour aller chez KPN et gagner encore davantage d'argent. Vous et votre gouvernement, vous défendez cette attitude et ajoutez qu'il faut mettre un terme à ce plafond salarial si on veut trouver un PDG compétent à cette entreprise.

Neuf cent mille euros. Qu'est-ce que cela représente? C'est insensé. C'est inouï. Est-ce juste pour avoir plus que les autres CEO? Il nous est impossible de justifier auprès des travailleurs de Proximus ce que cela représente, 900 000 euros.

En outre, si les salaires des CEO augmentent ainsi, pourquoi n'en est-il pas de même pour les travailleurs? Ce sont pourtant eux qui créent la richesse. Sous le gouvernement Michel, les factures n'ont cessé d'augmenter, alors que les salaires, eux, ont stagné, notamment en raison du saut d'index, mais aussi à cause de la loi sur les salaires, qui empêche les partenaires sociaux de négocier librement les augmentations salariales. Chaque fois, c'est le prétexte de la compétitivité qui est brandi. En fait, les salaires réels ont diminué, sauf pour les dirigeants d'entreprise. C'est vraiment une politique de deux poids, deux mesures qu'a appliquée le gouvernement aujourd'hui en affaires courantes.

Lorsque les syndicats ont réclamé le départ de Mme Leroy et ont interrompu le travail, le PTB, qui se range toujours du côté des travailleurs, les a évidemment soutenus. Par leur action avec le personnel de Proximus, ils ont finalement obtenu gain de cause, puisque Dominique Leroy va devoir vider son bureau dans les prochains jours.

Ces actions spontanées montrent le mécontentement des travailleurs face à ce qu'il se passe dans leur entreprise, mais aussi face aux déclarations de M. De Clerck. Ce n'est que depuis ces actions que la direction a décidé de désigner un médiateur social qui, avec les syndicats et le prochain PDG, devra reprendre en main ce que Mme Dominique Leroy laisse derrière elle, à savoir le plan de licenciements annoncé.

La capitaine aura aussi été la première à quitter le navire avec toutefois une petite différence: alors que Mme Dominique Leroy a demandé aux centres d'appels travaillant au service de Proximus de délocaliser leur activité dans des pays aux salaires plus bas pour limiter les coûts, elle, de son côté, se délocalise elle-même pour gagner davantage. Il fallait le faire!

Au PTB, c'est clair, nous voulons un plafond salarial de 290 000 euros par an pour les CEO d'entreprises publiques. Ce montant équivaut au salaire du premier ministre. Si cela suffit pour diriger tout un pays, cela devrait suffire pour diriger une entreprise publique.

Entre 2015 et 2017, les salaires des CEO ont augmenté de 19,3 %. Au cours de la même période, les salaires des ouvriers et des employés n'ont pas bougé, notamment à cause du saut d'index. Les organisations patronales et le gouvernement disent constamment que les coûts salariaux sont trop élevés et qu'il n'y a pas d'argent pour le pouvoir d'achat alors que, parallèlement, les revenus des CEO grossissent à vue d'œil. L'élite se sert, alors que les salaires des travailleurs sont plafonnés depuis des années par le gouvernement. Il est grand temps d'agir. Il faut instaurer un vrai plafond salarial de 290 000 euros par an, extras compris, car Mme Leroy en a beaucoup des extras: 285 000 euros rien qu'en vendant ses actions cet été, une bagatelle pour elle, mais une somme dont les travailleurs n'oseraient rêver.

Pourtant, les travailleurs de Proximus rapportent 100 000 euros chaque année à l'entreprise. La tension salariale entre les travailleurs et le sommet de l'entreprise est devenue intenable. Depuis plusieurs années, le PTB calcule le jour de l'année où le CEO d'une entreprise a gagné autant, au cours du morceau de l'année écoulé, que ce que gagnent ses travailleurs annuellement.

Emmanuel Burton (MR): Madame la présidente, je ne comptais pas spécialement intervenir mais au vu des questions, je voudrais quand même aller dans le sens de ce qu'a rappelé mon cher collègue Van den Bergh. Cela vaut la peine d'être souligné aussi car on l'oublie un petit peu: il faut remercier Mme Leroy pour le travail qu'elle a accompli pendant ces quelques années à la tête de Proximus parce que le développement de la société a été un réel succès. Je pense que cela est indiscutable.

Je remercie également les deux intervenants, M. le ministre et M. De Clerck, pour leur présence et pour la transparence par rapport à ce qui a été dit jusqu'ici au cours de leur première intervention.

Beaucoup de questions ont été posées. Il m'en restait deux sur lesquelles je voudrais insister. Tout d'abord, je souhaiterais connaître la marge de manœuvre de Mme Dufour car elle va se retrouver dans une situation intérimaire qui ne sera pas facile.

Beaucoup de choses dépendront de la marge de manœuvre dont elle héritera.

Ensuite, les deux médiateurs ont rencontré chacune des parties séparément, ce mardi. Quels sont les enseignements à tirer de ces premières réunions? La confiance est-elle relancée?

Kathleen Verhelst (Open Vld): De minister heeft het wettelijke kader waarin Proximus moet opereren duidelijk geschetst. In 2015 werd de wet op de overheidsbedrijven gewijzigd om Proximus en Bpost te laten werken volgende de geldende regels van *corporate governance*. Dat is maar goed ook. De voorzitter van de raad van bestuur heeft ook duidelijk de timing geschetst van de afgelopen maanden. Dit getuigt voor mij van transparantie en correct handelen.

Het is zeer jammer dat Dominique Leroy vertrekt. Het is nu aan de raad van bestuur om een beslissing over de nieuwe CEO en de onderhandelingen over het loonpakket te voeren.

Wij hebben er alleszins het volste vertrouwen in dat de raad van bestuur ook op dat vlak transparant en juist zal werken, en juiste en snelle beslissingen zal nemen inzake het transformatieplan in het belang van de onderneming. Op die manier kan Proximus op een gelijk speelveld ten volle de concurrentie aangaan met andere private telecomoperatoren. Enkel dan kan Proximus een veelbelovende toekomst garanderen aan alle stakeholders – de aandeelhouders, de werknemers en de klanten.

Wij steunen bovendien ook het idee van de minister om alle andere overheidsparticipaties te groeperen binnen de FPIM zodat een professioneel beheer van de overheidsaandelen kan worden gegarandeerd. Blijft trouwens de bedenking of wij wel meerderheidsaandeelhouder moeten zijn of blijven. Een beslissing ter zake zal wellicht niet voor vandaag zijn.

Josy Arens (cdH): Madame la présidente, je vous remercie.

Monsieur le ministre, monsieur le président du conseil d'administration, le groupe cdH juge que les salaires de la CEO ont été réellement indécents. Malgré ces salaires hyper-élevés, elle passe à la concurrence. De toute évidence, nous sommes bloqués car nous ne sommes pas capables d'empêcher cette manœuvre-là.

Malgré ces traitements hyper-élevés, le passage à la concurrence est possible. Nous sommes vraiment surpris. Cette Madame, cette CEO possède manifestement pas mal de stratégies et j'imagine qu'elle en a aussi en passant chez KPN.

Monsieur le ministre, je souhaite connaître la position du gouvernement à ce sujet et j'espère que ce n'est pas un prélude à la fusion entre KPN et Proximus! Je compte sur le ministre et sur le président du conseil d'administration pour maintenir cet outil dans les mains de la Belgique. Quelle est la vision du gouvernement à ce sujet?

Ne faudrait-il pas nous prémunir contre une telle éventualité? Au regard de ce salaire beaucoup trop

important, je pense à toutes ces personnes qui perdront leur emploi (1 900 est un chiffre énorme). Bien sûr l'avenir de l'entreprise compte beaucoup à nos yeux. Au cdH, nous sommes très heureux que l'État soit l'actionnaire privilégié de Proximus avec ses 53,5 % de parts.

J'en viens au public qui utilise les services de Proximus quand on voit ce que l'on a vu aujourd'hui au sommet de l'entreprise: les citoyens qui doivent utiliser de plus en plus la possibilité de télétravailler et qui ne jouissent même pas d'un haut débit.

J'insiste beaucoup et j'espère que vous prévoirez tout cela à l'avenir dans un cahier des charges. Monsieur le ministre, l'État avec ses 53,5 %, même si aujourd'hui Proximus est une entreprise privée, et le politique ont un devoir phénoménal dans ce dossier et nous devons tout mettre en œuvre pour que demain, tous les Belges aient accès de la même façon à tous les services. J'insiste toujours sur le rôle du politique à tous les niveaux, monsieur le président, vous le savez.

J'insiste pour qu'à l'avenir, l'entreprise tienne compte de ces évolutions indispensables notamment dans les zones à faible densité de population. Je sais bien qu'une entreprise qui n'est plus publique s'intéresse davantage à la rentabilité, et je le comprends, mais je n'admets pas qu'elle s'intéresse davantage aux zones à forte densité de population puisque c'est la rentabilité qui est prise en considération.

Je suis très heureux de voir que la province de Luxembourg est aussi bien représentée parmi les parlementaires présents. Je suis convaincu que chacun et chacune vous diront la même chose, monsieur le ministre et président du conseil d'administration: nous devons tout mettre en œuvre pour satisfaire tous les Belges, y compris ceux des zones à faible densité de population.

François De Smet (DéFI): Madame la présidente, merci.

Je remercie monsieur le ministre et monsieur le président du conseil d'administration d'être parmi nous aujourd'hui.

Il est regrettable que le départ de Mme Leroy se déroule dans un contexte pareil, celui d'un plan de transition, qu'elle ne pourra donc pas accompagner et achever. Peut-être d'ailleurs ne va-t-il pas totalement être mis en place. Je me mets à la place des travailleurs de Proximus. C'est une vraie question à laquelle ils ont le droit d'avoir une réponse. Qu'en est-il de ce plan? Que va-t-il arriver dans les prochaines semaines et les prochains mois? Que va-t-il arriver si le prochain CEO ne partage pas la même vision? Après tout, chaque CEO vient avec sa propre vision de l'entreprise. Elle pourrait être différente de celle de Mme Leroy.

Sur la question du plafond salarial, on ne devrait pas minimiser l'émoi provoqué par de telles différences de rémunération. Bien sûr, le secteur des télécoms est très concurrentiel et est un marché à part. Mais dans un monde normal, à quoi sert une rémunération? À permettre aux gens de vivre décemment de leur travail. Cela rémunère une prestation, des responsabilités, une expertise et une expérience. Philosophiquement, ces critères induisent que des gens puissent gagner des salaires avec des différences importantes. Mais là, les différences sont stratosphériques. Elles sont si énormes qu'elles sont décalées de tous ces critères. Elles ne servent plus qu'à justifier une chose: une échelle de ce que vaut telle ou telle personne sur un marché de CEO potentiels où finalement, les uns et les autres n'acceptent qu'un certain salaire en se disant: "Si j'accepte un salaire plus bas qu'un tel ou un tel, je vauds moins que lui." C'est une dérive contre laquelle les entreprises conservant une part publique doivent rester vigilantes. On ne souhaite pas qu'on touche à ce plafond salarial qui nous semble déjà assez élevé. On ne me fera pas croire qu'on ne peut pas trouver, pour moins de 600 000 euros, un CEO compétent en Belgique. La preuve: selon beaucoup, Mme Leroy a un bilan tout à fait satisfaisant.

J'entends les projets de certains parmi nous. Nous pensons que Proximus a une responsabilité sociétale. C'est typiquement le genre d'entreprises publiques dans lesquelles l'État doit rester impliqué.

J'entends bien que c'est le conseil d'administration, et même un sous-comité, qui décide des rémunérations. Il n'empêche que l'État belge, comme actionnaire principal, a encore son mot à dire.

Pour l'avenir, nous espérons que cessera le démantèlement de certains bijoux de famille et que l'État continuera à endosser sa responsabilité dans de grandes entreprises qui rendent un service à une très grande part de la population. Je vous remercie.

La **présidente**: Je vous remercie pour ces questions nombreuses et diverses.

Je cède la parole, d'abord au ministre et ensuite à M. De Clerck.

Minister **Philippe De Backer**: Mevrouw de voorzitter, ik zal proberen een kleine *roundup* te doen van de vragen die aan mij werden gesteld. Ik wil ook iedereen danken voor de zeer constructieve sfeer. Ik hoop dat wij reeds wat duidelijkheid hebben kunnen geven en dat onze antwoorden daar nog extra toe zullen kunnen bijdragen.

Je commencerai par parler de la loi de 2015, dont je suis un grand fan. Il était vraiment temps de définir précisément les différents rôles d'actionnaire, d'administrateur et de manager. C'est désormais le cas. À ce titre, j'ai toujours agi afin de faire respecter le principe de *corporate governance*. C'est important. À partir du moment où l'on a offert la possibilité à cette entreprise de devenir autonome et d'être cotée en Bourse, il faut se cantonner à jouer son rôle d'actionnaire. Rien de plus.

Les administrateurs qui siègent là-bas ne travaillent pas pour l'État mais prennent des décisions dans l'intérêt de l'entreprise. C'est la base même de la *corporate governance*, que je continue de respecter. Pour moi, la prochaine étape devrait consister à reprendre toutes les participations de l'État pour les injecter dans un holding fédéral. Toutefois, comme plusieurs d'entre vous l'ont rappelé, il n'appartient pas à un gouvernement en affaires courantes de prendre cette initiative. Toujours est-il que je laisse cette option ouverte pour le prochain gouvernement et les différents partis qui siégeront autour de la table en vue de le former. Je tenais à insister sur ce premier point.

Ten tweede, de overheid heeft inderdaad beklemtoond – ik heb het reeds een aantal keren toegelicht in commissie – dat de verantwoordelijkheid voor het opstellen en uitvoeren van het transformatieplan bij het bedrijf ligt. Maar, zoals wij steeds doen bij grote herstructurerings, hebben wij wel gevraagd dat men het sociaal overleg zou beginnen op basis van het principe om naakte ontslagen tot een minimum te beperken en dat men vervolgens zou nagaan hoe ver men die gesprekken kan brengen. Ik hoop dat de gesprekken de komende dagen en weken worden hervat en dat ze constructief verlopen.

Als er immers één zaak belangrijk is – ik herhaal het –, dan is het wel het volgende. Om het gemeenschappelijk doel te verwezenlijken om van Proximus een sterk en bloeiend bedrijf te maken, dat competitief blijft op de markt, is het transformatieplan nodig. Daarvoor moet men ook kunnen rekenen op een sterk personeelsbestand, met personeel dat die strategie mee uitdraagt en uitvoert en waarvan de beloningen en effecten op het terrein zal zien.

Een ander aspect betrof de *non-compete clause*. Ik vind niet dat wij als overheid een wettelijk initiatief daarrond moeten nemen. Laat dat duidelijk zijn. Er zijn spelregels rond contractueel recht en die moeten gerespecteerd worden.

Het is aan de raad van bestuur – de voorzitter zal daarop straks verder ingaan –, om een pakket samen te stellen met een aantal elementen in. Een van die elementen zal effectief de *non-compete clause* zijn, maar daar zal ook het loonplafond in zitten. Mijns inziens vindt men met het huidige pakket zeker kandidaten; de zoektocht naar een nieuwe CEO, naar een nieuwe topman of topvrouw voor dat bedrijf moet echter wel internationaal en breed gebeuren. Op dat moment kan men nagaan wie als beste kandidaat naar voren komt en welk pakket men moet samenstellen.

Het lijkt mij logisch dat de CEO van een bedrijf, net zoals de andere leden van het managementcomité, een langetermijnincentive krijgt. Een CEO is immers bij uitstek de verantwoordelijke voor de lange termijn van een bedrijf. De raad van bestuur heeft dus de verantwoordelijkheid om een mooi en goed pakket samen te stellen. Functiebeschrijving is een taak voor de raad van bestuur. Daarover spreek ik mij echt niet uit. De rolverdeling is echt heel duidelijk.

Als wij een *open search* doen, zullen wij wel een aantal zaken in ogenschouw moeten nemen. Het gaat inderdaad over mensen met een sterk profiel. Ze moeten mensen managen en coachen en een bedrijf in een bepaalde richting duwen. Het gaat over mensen met voldoende financiële maar ook technologische competenties en marketingcompetenties. Dat is een heel breed pakket. Het is nu aan het remuneratiecomité en de raad van bestuur om de kandidaturen te ontvangen en om te bekijken wie daar als beste uitkomt, samen met de headhunter, die morgen zal worden aangesteld door de raad van bestuur.

Wij zitten in een heel competitief en dynamisch telecomlandschap. Dat is een feit. Er komen niet alleen tal van innovaties op ons af, er moeten tal van investeringen in nieuwe infrastructuur gebeuren. Ik pleit zelf al heel lang voor de snelle uitrol van 5G in ons land. Die is essentieel om onze economie in de toekomst te vrijwaren.

Het zal aan de volgende regering zijn om daarvoor het kader te bepalen, maar nogmaals, als men de *corporate governance* duidelijk respecteert, dan heeft men ook een bedrijf dat dit kan doen, een bedrijf dat kan investeren, vooruitgaan en zijn verantwoordelijkheid opnemen, ook in de maatschappij, witte zones kan wegwerken en ervoor zorgen dat er voldoende concurrentie is.

Als telecomminister moet men daarvoor waakzaam zijn. Dat neemt niet weg dat ik voor mezelf altijd vasthoud aan een heel strikte scheiding tussen wat een aandeelhouder in een bedrijf moet doen en wat de rol en de verantwoordelijkheden van bestuurders en managers zijn. Op dat vlak zal ik nooit een millimeter afwijken van die manier van *corporate governance*.

Stefaan De Clerck: Madame la présidente, je tiens tout d'abord à remercier le ministre pour son point de vue. Cela donne un cadre et une position claire du gouvernement.

Nous avons pris connaissance de cette loi qui donne une responsabilité au conseil d'administration. En tant que président du conseil d'administration, je ne suis pas un exécutif. Je me limite à ma fonction de président. Nous avons pris connaissance de cette loi et nous l'appliquons. Il me semble que cela va dans la bonne direction. Nous essayons de répondre à la demande du gouvernement avec les administrateurs indépendants et les administrateurs nommés par le passé par le gouvernement. Nous faisons de notre mieux pour gérer cette entreprise de manière qualitative.

Il faut aussi rappeler l'importance de Proximus et son évolution (RTT-Belgacom-Proximus); il s'agit d'une grande entreprise belge avec une très grande responsabilité, cotée en bourse. Cette entreprise est très importante pour la digitalisation des entreprises et des citoyens. Le débat d'aujourd'hui doit se faire dans cette perspective: le développement du pays dans son intégralité dans un cadre compétitif qui est aujourd'hui réel.

Ik dank de minister daarvoor.

Ik dank ook degenen die erkennen dat Dominique Leroy haar job goed heeft gedaan. Ik onderstreep dat graag. Inderdaad, de voorbije jaren noteerden we opnieuw een groei van de omzet, werd er opnieuw winst gemaakt, kwamen er aansluitingen en klanten bij en zagen wij een ongelooflijke transformatie. Het bedrijf zoals de heer Didier Bellens destijds naliët, is geëvolueerd van een bedrijf van pure connectiviteit naar een dat *digital services* verzorgt. Er zijn grote stappen gezet. Kortom, er is in heel die periode heel wat goed gebeurd.

Dat er nu aandacht wordt besteed aan wat er bij Proximus aan de gang is, is ook het gevolg van het feit dat bedrijf een sterk Belgisch bedrijf is, waarop iedereen rekt, en dat is goed. Dominique Leroy heeft daar, samen met haar equipe en gesteund door de raad van bestuur, markant toe bijgedragen.

Voorts merk ik op dat ik mij, politiek gesproken, niet te bemoeien heb met de verdere ontwikkelingen. De regering zal moeten beslissen. Natuurlijk volgen wij op korte termijn wat er moet gebeuren; wij kunnen niet op de politiek wachten en wij onderhandelen met de minister indien nodig. Hoe het verder moet op het vlak van het aandeelhouderschap, dat behoort echter tot de verantwoordelijkheid van de regering. Wij zijn nu met 53 % verzekerd van een stabiele aandeelhouder. Wat de regering met dat aandeelhouderschap doet, is haar verantwoordelijkheid. De wet is gewijzigd en bepaalt ook dat onder de grens van 50 % kan worden gegaan. In die zin zijn al verschillende zaken voorbereid.

Het sociale deel in de wet is nog altijd gebleven. Dat wil zeggen dat wij nog altijd een eigen paritair comité hebben, waarvan ik voorzitter ben.

Toekomstgericht kijken wij voor de politieke beslissingen naar de regering en naar de onderhandelingen. Wij zullen van die beslissingen kennis nemen en hopelijk in de goede richting blijven evolueren.

Mijnheer de minister, ik herhaal en steun wat in het vorige regeerakkoord stond. FPIM als instrument om op een professionele manier te functioneren met de regering stond in het regeerakkoord. Dat is nu niet

uitgevoerd, maar het zou een verstandige manier zijn, om overheidsaandelen binnen een FPIM te groeperen. In de ontwikkelingen in *corporate governance* zagen ook ideeën het licht zoals de *relationship agreement*. Daarbij is er een overeenkomst tussen de grote aandeelhouders en de onderneming, om in het begin of op regelmatige tijdstippen een kader te definiëren waarbinnen de toekomst kan evolueren. Dat hoeft niet via dagelijkse inmenging, maar gaat over de richting en de wijze van overleg. Mijns inziens zijn methodes met enerzijds een professionele FPIM en anderzijds ondernemingen waarin de overheid aandelen heeft, alleen maar positief.

Dat waren enkele voorafgaande opmerkingen. Er zijn natuurlijk zeer veel punten.

Natuurlijk ondersteunen wij, net zoals u, de zo snel mogelijke uitrol van het 5G-netwerk. De markt is er klaar voor en bij Proximus zijn wij dat ook.

Ik kom tot enkele concrete vragen met diverse invalshoeken.

Ten eerste, met de gewijzigde wet worden de leden van de raad van bestuur niet meer via een koninklijk besluit aangesteld, maar door de raad van bestuur zelf. Bovendien is er het mandatsysteem. Dominique Leroy had een mandaat van zes jaar. Een periode van zes jaar is lang – politici zijn vertrouwd met die termijn – om een en ander te kunnen realiseren. Maar op het einde van het mandaat moet de vraag wel worden beantwoord of men het mandaat al dan niet verlengt. Overigens staat de hernieuwing van het mandaat met nog eens zes jaar niet gelijk met een contract van onbepaalde duur. Ik heb vastgesteld, ook in de gesprekken met Dominique Leroy, dat er ter zake een eigen logica speelt. Eerst was er de vraag om het mandaat te hernieuwen, maar Dominique Leroy besliste uiteindelijk om daar niet op in te gaan. Haar mandaat loopt normaal tot januari, want het principe is dat het mandaat volledig wordt uitgevoerd en er niet voortijdig wordt gestopt. Overigens zegt niemand dat bijvoorbeeld Van Gerven direct weg zou moeten. Hij gaat misschien ook niet direct naar een andere onderneming. Het mandaat wordt in principe voleindigd. Mijn eerste bedenking die ik wil meegeven, is dat de mandaatfunctie – dit is inherent aan het systeem van het mandaat – voor een bepaalde termijn is en dat er dus een beslissing is genomen over een ander moment.

Ten tweede, wat het concurrentiebeding betreft, mevrouw Leroy heeft mij eerst gezegd dat ze een andere internationale uitdaging zou aangaan. Dat was overigens niet nieuw, want zij had eerder al vaker gezegd dat zij ooit in haar loopbaan een internationale uitdaging zou willen aangaan. Enkele dagen later heeft ze meegedeeld dat het ging om KPN. Uiteraard was dat verrassend. Ik dacht veeleer aan een uitdaging in Parijs of Londen. Hoe dan ook, het gaat om haar keuze.

Op dat ogenblik hebben wij uiteraard juridisch, contractueel, wettelijk onderzocht of wij daar op een of andere manier op kunnen of moeten reageren. Het contract dat een concurrentiebeding bevat, kan wel degelijk ingeroepen worden. Bij een beroep daarop, moet er een jaar loon betaald worden. Onderzoekt men hoe het precies zit met het concurrentiebeding, dan moet men vaststellen dat KPN geen enkele activiteit op dat vlak op de Belgische markt vertoont. Het bedrijf had hier vroeger wel activiteiten in die sector, maar heeft zijn mobiele speler in België verkocht. Het is dus niet langer actief in België. Omgekeerd, wij denken aan 5 % betekenisvolle activiteiten in het land waar ze naartoe gaat. Proximus heeft namelijk via Telindus een beperkte activiteit in Nederland. Dat is echter geen telecomspeler, maar een IT-speler. Ook in dat geval spelen de contractuele bepalingen dus niet. Juridisch kunnen wij het concurrentiebeding dan ook niet inroepen. Dat is de juridische werkelijkheid en ik meen dat iedereen daar akte van moet nemen.

Er zijn, inderdaad zoals de pers bekendmaakte, in het verleden toenaderingspogingen tussen beide bedrijven geweest. Ook onder mevrouw Leroy werd daarover nagedacht en zijn er oefeningen over gemaakt. Telkens opnieuw is men daarbij tot het besluit gekomen dat de waardecreatie door een fusie van beide bedrijven of synergie veel te klein is om een fusie te verantwoorden. Die oefening zit er dus niet aan te komen. Er zal morgen geen aanval vanuit Nederland komen. Ik meen dat onze meerderheidsaandeelhouder daar ook zo over denkt. De overheid met haar aandeel van 53 % kan ons op dat punt alle garanties bieden.

Moeten er nieuwe wettelijke initiatieven genomen worden inzake dat concurrentiebeding? Ik luister naar het Parlement en de minister. Kunnen wij contractueel andere dingen voorzien? Het is zeer moeilijk om iets op te stellen dat elke mogelijke situatie opvangt. Misschien moet daar eens over nagedacht worden, maar in het voorliggende dossier konden wij niets anders doen dan er gewoon akte van nemen dat zij naar KPN gaat, hoewel dat min of meer in onze achtertuin ligt. We wensen haar daar heel veel succes.

Men vroeg ook naar de toestand van de onderhandelingen.

Op 30 januari van dit jaar ben ik hier in het Parlement met mevrouw Leroy aanwezig geweest om een hele uiteenzetting ter zake te geven. Het dossier is in januari formeel gestart bij de raad van bestuur en is het gevolg van de beslissingen van oktober 2018 om het plan *shift to digital* uit te voeren. Onze onderneming, Proximus, moet net als alle andere ondernemingen de sprong naar verdere digitalisering maken. We moeten daarin vooruit, de klanten en de ondernemingen vragen dat. Om de beste diensten aan te bieden, moeten wij zelf digitaal top zijn en de beste digitale profielen in huis hebben. Dat is een noodzaak. Wij zijn immers een bedrijf voor digitale dienstverlening. De minister zei het reeds terecht, wij moeten van Proximus de beste onderneming, de meest competitieve onderneming maken en wij moeten Proximus verder ontwikkelen als Belgische speler. Het was tegen die achtergrond dat in januari die beslissingen werden genomen, die op 30 januari werden toegelicht in deze commissie. U kunt het verslag nalezen, daarin staat de volledige motivering.

Er is een eerste informatie- en consultatieronde gehouden, die liep tot in juni. Pas op dat ogenblik zijn de echte onderhandelingen gestart. Ik begrijp dat in de publieke opinie de perceptie leeft dat dit het transformatieplan van Dominique Leroy is. Zij heeft dat gedragen als CEO, maar het is natuurlijk een plan dat gedragen is door het volledige directiecomité, het ExCo, gesteund door de raad van bestuur. Dat plan is er en blijft. Het is een plan waaraan verder moet worden gewerkt, waarover verder moet worden onderhandeld, waarmee resultaten moeten worden geboekt ten voordele van het bedrijf. Wij moeten die transformatie begeleiden, ook op het vlak van human resources. Wij moeten een debat voeren over een aantal wijzigingen in het bedrijf, maar ook over een aantal regels die in het verleden gegroeid zijn. Met de aanstelling van de bemiddelaars, waarmee wij ons onmiddellijk akkoord hebben verklaard, kan dit nu worden voortgezet, hopelijk op een redelijk korte termijn.

Ik roep iedereen op, het management en uiteraard ook de vakbonden, om verder te zoeken naar een onderhandelde oplossing. Ik weet dat er reeds vooruitgang is geboekt. Het dossier is niet af, maar er zijn stappen gezet en er zijn aanpassingen gebeurd. Het is echter niet aan mij om mij daar in concreto in te mengen. De twee bemiddelaars hebben nu de opdracht om dat gesprek voort te zetten. Ik heb er vertrouwen in en ik hoop dat van de kant van de werknemers en vakbonden enerzijds en het management anderzijds een ontmoeting, een conclusie, een beslissing kan komen op een redelijke termijn.

Vakorganisaties en management zitten sinds het begin van deze week opnieuw samen. Er worden nu afspraken gemaakt over de te volgen methodologie. Er is ook afgesproken om geen verklaringen af te leggen over de lopende gesprekken, want het is in het belang van niemand dat deze onderhandelingen in de pers worden gevoerd in plaats van rond de tafel. Ik hoop dat wij kunnen blijven werken aan een sterk en bloeiend Proximus door ook op sociaal vlak tot een akkoord te kunnen komen.

Over de verloning van de CEO en mijn verklaringen op dat punt, wil ik toch een aantal dingen zeggen.

De verloning van de CEO van Proximus is bekend. Die wordt transparant gepubliceerd in ons jaarverslag. Dat is een wettelijke verplichting. In het jaarverslag ziet men in detail, ieder jaar, wat die persoon verdient.

De CEO heeft vandaag een vaste wedde van 500.000 euro en een bonus, een *short-term* incentive, van 30 % van dat bedrag, of dus 150.000 euro. Voor zover een aantal performantiecriteriën wordt bereikt, kan deze bonus worden toegekend.

Ik heb daarover iets gezegd in *De Zevende Dag*, maar voor de goede orde wil ik dat preciseren. Ik heb in *De Zevende Dag* op de vraag of ik dat loonplafond zal bekijken geantwoord dat ik meen dat deze referentie blijft. Dit is een referentie die door iedereen gekend is. Ik heb dat loonplafond dus nooit ter discussie gesteld. Nooit, ook niet in een interview. Achteraf is gezegd: De Clerck pleit daarvoor.

Ik heb er wel aan toegevoegd dat er wel een discussie bestaat over de *long-term* incentive. Die discussie bestaat omdat zij altijd bestaan heeft, vanaf de eerste dag. Toen ik destijds met Dominique Leroy over het contract heb onderhandeld, was dit al opgenomen in het contract. Ik heb met de heer Labille, destijds de bevoegde minister, over dat contract onderhandeld. Er is toen een artikel opgenomen: "The board can perform an evaluation of the merit of the CEO with respect to long-term value operation. In case of a positive evaluation, the board can perform an evaluation on the merit of the CEO with respect to long-term value creation. In case of a positive evaluation the board can decide to increase the variable fee if, through the approval of the remuneration report, an agreement is reached at the general shareholders meeting, preceding such a decision."

Het kon dus, het is voorzien, weliswaar onderworpen aan de goedkeuring van een remuneratieverslag en van een beslissing van de algemene vergadering. In het verleden, onder de voorgaande regering, werd dat ook besproken, waarbij beslist werd om het niet ter stemming voor te leggen, maar het zit dus wel vervat in het contract.

Bij de bespreking over de verlenging van haar mandaat heeft Dominique Leroy een beroep gedaan op die contractuele *long-term* incentive. In haar lopend mandaat was die niet toegekend, maar zij vroeg wel een oplossing voor de toekomst. Daarover hebben wij consultaties gehouden. In de raad van bestuur hebben wij beslist dat wij daaraan later wel konden tegemoetkomen, doch niet nu.

Die *long-term* incentive bestaat voor alle andere leden van het directiecomité, maar niet voor de CEO. Een regeling omtrent *long-term* incentive is in haast alle beursgenoteerde bedrijven van toepassing. Het specifiek doel ervan is een manager op lange termijn in dienst, in retentie, te houden. Er zijn argumenten, elementen, een bijdrage voor de manager die langer blijft, omdat die manager dusdoende werkt aan de waarden van de onderneming op lange termijn. Daar zit dus een logica achter. Het is een conforme marktpraktijk binnen alle ondernemingen en die praktijk heeft ook binnen Proximus altijd bestaan.

De enige voor wie de bepaling niet gold, was Dominique Leroy. Hoewel het volgens haar contract mogelijk was om toe te voegen, is dat niet gebeurd. Zij vroeg het nu wel aan en daarover hebben wij onderhandeld. Om die reden heb ik in *De Zevende Dag* verklaard dat dit een discussiepunt is. Immers, nieuwe kandidaat-CEO's zullen bij Proximus vragen naar een *long-term* incentive; dat vermoed ik althans, omdat die regeling zeer vaak gebruikt wordt.

Daarmee heb ik verduidelijkt waarom ik daarover heb gesproken en in die zin gebruikte ik de bewoording loonhandicap. Het kan een handicap zijn als wij aan kandidaat-CEO's geen marktconforme voorwaarden kunnen aanbieden.

De bedenkingen over het loonplafond hoor ik graag. De 500.000 plus 150.000 euro heb ik nooit ter discussie gesteld. Daarover heb ik mee onderhandeld en het is volgens mij een goede referentie. Recent heb ik echter van professor Baeten, expert inzake *remuneration* voor CEO's, informatie verkregen omtrent de huidige praktijken en vergoedingen.

Ik stel vast dat Proximus op dat vlak in de BEL 20 onderaan bengelt. Wij zijn een van de enige die geen *long-term* incentive vergoeden. De vergoedingen in andere bedrijven liggen nu eenmaal hoger. Dat betekent niet noodzakelijk dat wij geen CEO zullen vinden, het betekent wel dat er elders veel hogere vergoedingen betaald worden. Wij werken in een bepaalde markt; dat is een context waarmee wij rekening moeten houden. Uiteraard willen wij de beste. Wij willen een goede CEO, want een goede CEO is ongelofelijk belangrijk voor de onderneming. Een goede CEO kost waarschijnlijk meer dan een slechte. Wij moeten op zoek gaan naar mensen met de nodige kwaliteiten om de onderneming te leiden.

In de loonnormen zitten wij behoorlijk lager. Bij de telco's in onze omgeving liggen de bedragen onnoemelijk veel hoger. Bij Deutsche Telekom gaat het om een bedrag van 6,8 miljoen, bij BT 4,7 miljoen, bij KPN 2,5 miljoen en bij Orange 1,9 miljoen. Ik beweer niet dat wij dergelijke bedragen moeten betalen, onze norm blijft onze norm. Wel wil ik uiteenzetten dat wij in een context spelen. Als wij iemand met topervaring uit de wereld van de telco willen, worden wij soms met andere bedragen geconfronteerd.

Samenvattend, inzake de verloning is de referentie bekend. Het enige punt van discussie in het verleden, en misschien in de toekomst, is de *long-term* incentive. Ik stel vast dat ook de regering en de minister daarover een standpunt innemen. Dat creëert misschien mogelijkheden, maar dat zal in het kader van de onderhandelingen gefinaliseerd moeten worden door de raad van bestuur.

Nu kom ik tot het profiel van de nieuwe CEO en de procedure.

Morgen komt de raad van bestuur samen. In de zoektocht naar de juiste man of vrouw voor de functie van CEO van Proximus zijn er enkele elementen belangrijk.

Vooreerst, wij zullen een open procedure starten. Dat wil zeggen dat er een bureau zal worden aangesteld en dat er op een open manier naar kandidaten gezocht kan worden. De namen van alle kandidaten die zich al hebben gemeld, worden doorgegeven aan het bureau. Het bureau zal een analyse maken en een longlist

opstellen, waaruit in principe een eerste selectie zal gebeuren. Vervolgens zullen het remuneratiecomité en de raad van bestuur daarover oordelen. Deze procedure wordt morgen besproken door de raad van bestuur. Het bureau zal worden aangeduid op basis van offertes die gisterenavond binnengekomen zijn. Wij moeten een keuze maken en dan een profiel opstellen voor het bureau.

Wij hopen tijdens de vergadering van de raad van bestuur van oktober een eerste analyse te kunnen maken en een beperktere lijst te kunnen opstellen van personen die in aanmerking komen. Het profiel kan zowel Belgisch als internationaal zijn. Wij staan daarvoor open; dat lijkt mij maar normaal.

Ten tweede, wij stellen geen taaleisen, omdat wij de best mogelijke kandidaten willen krijgen. We stellen natuurlijk wel taaleisen in die zin dat wij kennis van het Engels en van een van de beide landstalen vragen. We vragen ook bereidheid om de andere landstaal te leren spreken. Op dat vlak vragen wij een engagement. Die elementen van het profiel worden morgen afgewerkt.

Uiteraard zullen dan ook de kwalitatieve elementen naar boven komen. Dat gebeurt op het vlak van drie basiselementen.

Ten eerste, bekijken we de kwaliteiten van de persoon, diens ervaring, kennis en curriculum.

Ten tweede, beoordelen wij de beschikbaarheid om in een grote onderneming peoplemanager te zijn, onderhandelingen te voeren en te bekijken op welke manier er een bedrijfscultuur ontwikkeld wordt. Dergelijke aspecten hebben te maken met de menselijke kant en de organisatie van de onderneming. Het moet een leider, een teamspeler en een communicator zijn met een uitgesproken ethiek.

Ten derde, is er natuurlijk het aspect dat het om een telco gaat. Het is een beursgenoteerde onderneming in de telecomsector die uiteraard grote aandacht besteedt aan technologie en innovatie. Wij hebben met de nieuwste technologieën te maken en de kandidaat moet dus een visie hebben op deze zeer complexe wereld, waarin we niet alleen in de directe omgeving concurrentie ondervinden, maar ook met onder andere de GAFA, Amerikaanse en Chinese technologische ontwikkelingen te maken hebben. Het moet dus iemand zijn die daaromtrent een visie kan ontwikkelen. Finaal moet hij dan de Belgische klant en de Belgische onderneming centraal kunnen stellen in heel zijn benadering.

Het is een brede benadering en visie, die morgen gefinaliseerd moet worden. Ik reik hier elementen aan die morgen zullen worden vastgelegd in documenten die worden gefinaliseerd door de raad van bestuur.

Ondertussen werd er inderdaad een interim-CEO aangeduid, namelijk Sandrine Dufour. Sandrine Dufour werkt reeds enkele jaren in de onderneming als CFO. Zij kent veel van de dossiers. Er zijn belangrijke dossiers lopende. Zo hebt u wellicht recent gehoord over samenwerking tussen Orange en Proximus inzake mobiele infrastructuur. In oktober is er een strategische raad van bestuur gepland, waarbij mevrouw Dufour eveneens betrokken is. Zij kent het bedrijf goed, zij kan de continuïteit verzekeren, er is vertrouwen van de raad van bestuur. Met de steun van het directiecomité, het ExCo, en van de raad van bestuur moeten wij haar alle kansen geven om vooruitgang te boeken.

In verband met het sociaal overleg neemt in eerste instantie Jan Van Acoleyen, de HR-manager, zijn verantwoordelijkheid op. Hij koppelt uiteraard terug met het directiecomité en de raad van bestuur, volgens de normale manier van werken. De heer Van Acoleyen zal dus de onderhandelingen en gesprekken voeren, maar nooit solo, het moet uiteraard ondersteund zijn door de rest van de structuur. Mevrouw Sandrine Dufour heeft *marge de manoeuvre* om de belangen van Proximus te verdedigen.

Daarmee heb ik geantwoord op de meeste vragen.

Mevrouw de voorzitter, ik blijf beschikbaar om verdere vragen te beantwoorden.

La présidente: Je vous remercie, monsieur le ministre et monsieur le président.

Les questions ont été nombreuses. Les points de vue ont été exprimés. Les membres qui souhaitent faire une courte réplique sont invités à le faire savoir. Je vais reprendre l'ordre des questions orales.

Maria Vindevoghel (PVDA-PTB): Mevrouw de voorzitter, ik vind het nogal straf hoe men de CEO die naar de concurrentie gaat, hier bewierookt. Dat is een slag in het gezicht van de vele Proximuswerknemers.

Gisteren nog hebben de Proximuswerknemers een brief gekregen waarin wordt gezegd dat zij de CEO mogen feliciteren. Dat is geen goede basis om de onderhandelingen te starten.

Proximus, waarin de overheid nog altijd meerderheidsaandeelhouder is, heeft een grote verantwoordelijkheid ten aanzien van zijn 12.000 werknemers, die moeten zorgen voor een goede dienstverlening. Een aantal mensen heeft al aangehaald dat Proximus ervoor zorgt dat men in elke uithoek van ons land, van de Westhoek tot de Ardennen, toegang heeft tot het netwerk. Het is heel belangrijk dat dat behouden blijft. Proximus moet dat blijven doen. Daarom vinden wij het behoud van de werknemers en de dienstverlening heel belangrijk voor de toekomst en vragen wij dat er wordt geïnvesteerd zodat Proximus een goede dienstverlening kan blijven bieden in ons land.

Melissa Depraetere (sp.a): Bedankt, heren, voor uw toelichting.

Ik hoor in de commissie over het algemeen heel veel positiefs over mevrouw Leroy. Ik wil er even op wijzen dat mevrouw Leroy zelf pleit voor het behoud van de overheid als belangrijke speler binnen Proximus. Het bedrijf draait met een loonplafond en met de betrokkenheid van de overheid, dus ik vind het absurd dat dit plots allemaal in vraag wordt gesteld. De heer De Clerck zei daarnet zelf dat mevrouw Leroy ernstig heeft overwogen om bij Proximus te blijven en haar mandaat te verlengen. De discussie over het loonplafond is dus misschien toch wat overdreven.

Ik wil het kort nog even hebben over de hervormingen bij Proximus. Ik vraag mij af of, als die hervormingen ontslagen meebrengen, de raad van bestuur zelf enige inspanning kan doen: kan de raad het met minder bestuurders doen of zijn andere inspanningen mogelijk? Ik begrijp ergens wel dat het loonplafond ter discussie wordt gesteld, maar de CEO verdient vandaag 13 keer meer dan de gemiddelde werknemer. Wij zouden u willen vragen om de loonspanning te bekijken en daarover tot een compromis te komen. Als de CEO meer wenst te verdienen, dient de loonspanning ook in rekening te worden gebracht en moeten de werknemers ook een opslag krijgen. Dat zou misschien een goede uitkomst kunnen zijn.

Tot slot, ik blijf de indruk hebben dat heel het proces misschien te veel in de pers is gevoerd en daardoor ook wat amateuristisch is overgekomen. Ik heb eigenlijk ook nog geen antwoord gekregen op de vraag of de raad van bestuur intussen al is samengekomen. U had het over morgen, maar heeft er sinds de aankondiging van het vertrek van mevrouw Leroy al een vergadering plaatsgevonden?

Gilles Vanden Burre (Ecolo-Groen): Messieurs, je vous remercie, même si nous n'avons pas encore obtenu toutes les réponses. Je comprends que certaines réponses ne peuvent pas être données aujourd'hui.

Nous suivrons évidemment de très près l'évolution de ce plan de transformation. Nous sommes parfaitement conscients que le tournant digital est important. Nous ne sommes ni sourds, ni aveugles. Qu'une entreprise doive se transformer, nous pouvons tout à fait le comprendre, mais cela ne peut se faire sur le dos des travailleurs et des travailleuses. C'est fondamental. Que des fonctions doivent être renouvelées, c'est une chose. Par contre, mettre des gens à la porte – pour le dire crûment – pour cette raison-là, ce n'est pas acceptable.

Vous avez donné quelques éléments en ce qui concerne le profil. Pour ce qui est du salaire, nous avons été extrêmement clairs. Il n'est pas question de modifier ce plafond.

Enfin, monsieur le ministre, je voudrais vous poser une dernière question plus précise. Comme vous le savez, le gouvernement avait la possibilité de privatiser les entreprises autonomes publiques (bpost, Proximus) via arrêté royal uniquement. Mais cette possibilité s'est éteinte, fin de l'année dernière, le 31 décembre 2018. Le gouvernement actuel en affaires courantes a-t-il l'intention de redéposer un texte à ce sujet-là? Je vous pose cette question car il avait eu l'intention de le faire à un moment donné. Ou bien comptez-vous laisser la situation telle quelle aujourd'hui, c'est-à-dire entre les mains d'un futur gouvernement? C'est important car cela signifie qu'aujourd'hui – nous nous en réjouissons – il n'y a pas de capacité, via simple arrêté royal, de privatiser Proximus ou bpost.

Philippe De Backer, ministre: Je peux vous répondre directement: non! Comme nous sommes en affaires courantes, nous n'allons pas le faire. Mais c'est une bonne idée pour le prochain gouvernement.

Kim Buyst (Ecolo-Groen): Heren, ik heb heel goed geluisterd naar jullie antwoorden. Er zijn twee zaken die ik onthouden heb en een vraag die ik nog echt aan jullie wil stellen.

In eerste instantie heb ik heel goed geluisterd naar de minister die gezegd heeft dat het voor hem belangrijk is dat de rollen goed gedefinieerd zijn, dat we goed weten wat bestuur is en wat de rol van de overheid is. We kunnen daar ook alleen maar achter staan. Ik denk echter wel, en dat wil ik even benadrukken, dat de Ecolo-Groenfractie het op dit moment heel belangrijk vindt dat we het meerderheidsaandeel in Proximus blijven behouden om dan, zoals u terecht heeft aangehaald, van op een afstand mee de strategische visie in het oog te houden en ervoor te zorgen dat we dit de goede richting uit kunnen sturen.

Ten tweede heb ik ook goed geluisterd naar jullie tussenkomst over het transformatieplan. Wat mij heel veel deugd deed, was om bij allebei de heren in hun antwoorden te kunnen constateren dat ook voor hen die werknemers ongelofelijk belangrijk zijn en dat het ook voor jullie heel belangrijk is dat het niet op de kap van de werknemers is dat we het transformatieplan zullen uitvoeren. Ik hoop ook dat dit in de toekomst zo zal blijven en dat we de ongerustheid bij de werknemers kunnen wegnemen, want die heerst echt wel onder hen.

Ten derde wil ik het hebben over het loonplafond. Ik heb u horen zeggen dat jullie op zoek zijn naar de beste CEO. Ik denk dat we dat allemaal wensen voor dit overheidsbedrijf. Ik hoop eigenlijk alleen dat we op zoek kunnen gaan naar een CEO die niet alleen dat loon heel belangrijk vindt, maar heel wat andere uitdagingen in dat bedrijf vindt. Ik wil dus met aandrang vragen, als ik u beiden hoor spreken over een pakket dat aantrekkelijk genoeg moet zijn voor de CEO, dat er in dat pakket voldoende andere incentives moeten zitten dan een loon. Dat kan alleen maar zorgen voor een heel goed functionerend bedrijf.

Michael Freilich (N-VA): Ik heb vandaag genoteerd dat een aantal partijen toch heel hard blijven focussen op dat loon. Dat is belangrijk, natuurlijk, maar laten we niet vergeten dat we opereren in een vrije markt en dat er veel meer andere zaken van belang zijn, niet enkel het loon. Ook alle burgers van het land moeten kunnen genieten van een goede dienstverlening. 12.000 mensen hebben een job bij het bedrijf.

Laten we ook niet vergeten dat Proximus de voorbije zes jaar, tijdens de 'legislatuur' van mevrouw Leroy, dividenden aan de Belgische staat heeft uitbetaald ten belope van meer dan 1 miljard euro. Is het dan ook niet belangrijk om ons de vraag te stellen of we liever iemand zouden hebben die we iets minder loon moeten betalen, maar geen hoge dividenden meer krijgen waardoor we tegen alle burgers moeten zeggen dat de belastingen iets moeten worden verhoogd? Ik denk het niet. Ook als ik de logica van sommigen in deze zaal zou volgen, gaan we de richting van Cuba op. Daar kost een abonnement dertig dollar, wat gelijk is aan een maandloon. Dat willen we natuurlijk ook niet.

Wat betreft de verdere privatisering, dat heeft de voorkeur van de minister en ook van de N-VA. We zien dat in landen met een sterke private markt, zoals bijvoorbeeld Zwitserland of Denemarken, de dienstverlening aan de burgers veel beter is en dat ook in landen waar telecombedrijven vrij zijn de *World Happiness Index* grosso modo hoger scoort. Al die dingen hangen wel aaneen.

Ik kom dan tot een vraag waarop u nog niet hebt geantwoord. Wanneer is de datum van vertrek van mevrouw Leroy veranderd? Is dat onder druk van iemand gebeurd? Heeft zij die beslissing genomen of heeft de raad van bestuur haar gevraagd om toch iets sneller te vertrekken?

U hebt ook verwezen naar een studie van professor Baeten. Is dat een publieke studie? Zo ja, mogen wij die inkijken of kan die ter beschikking van de commissie worden gesteld?

Ik heb goed begrepen dat wij niet specifiek op zoek zijn naar een Vlaming of een Waal en dat wat daarover in de pers staat fout is. Het maakt niet uit wie de raad van bestuur beheert en de CEO levert.

Tot slot, zal de beslissing voor de aanstelling van een nieuwe CEO worden genomen door het bedrijf zelf of door de politiek? Voor ons is het heel duidelijk dat de raad van bestuur een mandaat moet krijgen van de politiek om zelf die beslissing te nemen.

Laurence Zanchetta (PS): Monsieur le président, dans vos réponses, les notions d'intérêt général et de service public sont absentes. Nous ne nous en étonnons pas puisque ce rôle est dévolu au gouvernement. Or, ce gouvernement a décidé que le seul marché dirigerait l'avenir de Proximus. Nous suivrons donc avec beaucoup d'attention les négociations sociales et la procédure de sélection du nouvel administrateur délégué.

Roberto D'Amico (PVDA-PTB): M. De Backer souhaite augmenter la *corporate governance*. Si j'ai bien compris, il veut donner les pleins pouvoirs au conseil d'administration. Mon groupe est totalement contre cette méthode car ce seront les actionnaires qui décideront au sein du conseil d'administration. Le rôle de l'actionnaire n'est pas de rendre un service – cela se saurait – mais bien de réaliser un maximum de bénéfices, quel qu'en soit le prix! Je suis moi-même une victime de ce qu'on peut appeler un licenciement boursier, je sais donc de quoi je parle.

Le fait de donner les pleins pouvoirs à un conseil d'administration dont le seul but est de faire du bénéfice, nous sommes contre!

Cette société appartient majoritairement à l'État. C'est l'argent des Belges! Et on veut le donner à des privés pour qu'ils fassent encore plus de bénéfices. Le rôle de l'État est de fournir un service à des gens qui paient pour avoir ce service, même dans des zones qui ne sont pas rentables.

Josy Arens (cdH): Monsieur le ministre, j'ai des difficultés à accepter le fait que le pouvoir doit être totalement entre les mains du privé. Je fais confiance au président du conseil d'administration et j'espère que les services seront correctement développés.

Le cdH s'oppose à toute vente des actions de l'État. C'est la seule possibilité dont nous disposons encore pour pouvoir faire pression.

Monsieur le ministre, que feriez-vous si vous habitiez dans des zones à faible densité de population où vous n'êtes pas suffisamment couvert par les services? Le gouvernement doit avoir des moyens d'action et de pression pour que l'entièreté de la population puisse bénéficier des mêmes services.

Il n'est pas normal que les habitants des zones à faible densité de population soient dépourvus de ce service haut débit, au moment où de plus en plus d'entreprises poussent les citoyens à télétravailler. Je vous remercie et j'attends vos réponses.

Philippe De Backer, ministre: Je ne pense pas qu'il y ait une contradiction entre les deux. J'ai toujours été en faveur de l'élimination des zones blanches partout en Belgique. Cela peut se faire avec un cadre légal dans lequel les entreprises privées agissent et réfléchissent à la façon de procéder. Pour éliminer les zones blanches, un actionnariat majoritaire de l'État dans une des entreprises télécoms n'est pas nécessaire. On en a un maintenant et pourtant des zones blanches subsistent.

Je suis un grand supporter de votre plaidoyer en faveur de l'élimination des zones blanches partout sur le territoire national. Des initiatives ont déjà été prises en ce sens. Mais d'un autre côté, il reste plusieurs étapes et la première est de regrouper toutes les actions que détient l'État belge dans un holding fédéral pour pouvoir prendre différentes décisions en tenant compte du marché. Le prochain gouvernement aura quelque chose à faire en la matière.

Op de vraag van de heer Freilich kan ik kort antwoorden. Ook een minister maakt zijn huiswerk. Wij hebben dus contact met professor Baeten opgenomen. Ik zal de contactgegevens doorsturen. De studie is niet publiek, maar u kunt hem rechtstreeks contacteren, om dezelfde bijkomende informatie te verkrijgen.

Stefaan De Clerck: Ik heb nog enkele antwoorden.

Wanneer is de raad van bestuur samengekomen? De raad van bestuur is op donderdag 5 september 2019 telefonisch geconsulteerd. Er is daarna zaterdagvoormiddag 14 september 2019 een vergadering van de raad van bestuur geweest. Er is op donderdag 12 september 2019 een vergadering van het remuneratiecomité geweest. Er zijn dus verschillende vergaderingen geweest. De raad van bestuur is dus inderdaad samengekomen en komt morgen, 19 september 2019, opnieuw samen.

Er was ook de vraag wanneer de datum in hoofde van Dominique Leroy is veranderd. In eerste instantie is bij de eerste bespreking uitgegaan van het idee dat het lopende mandaat zou worden beëindigd en dat er geen nieuw mandaat kwam. Er is voorgesteld dat 1 december 2019 een betere datum zou zijn, omdat men op die manier nog enkele weken had om sommige dossiers af te handelen. Ondertussen zijn er nieuwe elementen bijgekomen, zoals syndicale standpunten, media-artikels, FSMA-acties en andere discussies. Daardoor heeft het remuneratiecomité zich afgevraagd of die methode wel de beste methode was. Daarover is op het remuneratiecomité en in aanwezigheid van Dominique Leroy van gedachten gewisseld. Aansluitend daarop

heeft zijzelf intern nog debatten en gesprekken gevoerd, waardoor op zaterdag 14 september 2019 is beslist dat het voor iedereen wellicht het beste was, ook in het belang van de onderneming, de samenwerking stop te zetten. Voortdurend is het belang van de onderneming naar boven gekomen. Het is in het belang van de onderneming dat de samenwerking komende vrijdag 20 september 2019 stopt.

De gesprekken zijn dus geëvolueerd, voortdurend in overleg met mevrouw Leroy. Het is dan ook in gemeen overleg dat wij de zaken hebben afgerond.

Monsieur Arens, mon cher collègue d'antan, je comprends vos soucis en ce qui concerne la couverture et j'en prends note. Bien sûr, l'intérêt général compte quand même au sein de Proximus, que ce soit dans le conseil d'administration, dans le comité de direction, dans le management et pour tout le personnel. Je crois qu'il y a vraiment une très grande sensibilité pour ce sujet.

Cela signifie entre autres que cette couverture est d'une très grande importance et qu'il y a des engagements permanents. Suite à des discussions et des conflits, nous avons conclu un accord avec le gouvernement wallon pour des investissements supplémentaires partout en Wallonie. Entre-temps, il y a aussi le dossier Proximus-Orange, qui a abouti à une augmentation de la couverture un peu partout, aussi en Wallonie.

Des efforts sont donc entrepris pour augmenter encore une couverture qui, en principe, est presque au maximum. Mais il y a toujours quelques exceptions. Je prends note de tout cela, et de l'engagement pour tous ceux qui ont des problèmes sur ce point. Ce n'est pas de ma responsabilité exécutive, mais je sais que le management s'occupe de cette question.

Ik meen dat daarmee het belangrijkste is gezegd. Het is nu aan de raad van bestuur om de nodige beslissingen te nemen, daarbij uiteraard rekening houdende met de geldende principes van *corporate governance*. Wij zullen hierover te gepasten tijde communiceren.

La présidente: Nous arrivons au bout de cette commission consacrée à l'avenir de Proximus. Toutes les questions ont-elles été posées?

John Crombez (sp.a): Sinds wij weten dat Dominique Leroy vertrekt, zijn er 14 dagen verstreken. Het cruciale punt is dat het gaat om een bedrijf van meer dan 8 miljard euro, waarvan de Belgische Staat meer dan de helft, meer dan 4 miljard euro, bezit. Daarom hebben wij hier deze gedachtewisseling.

Wat de communicatie betreft, u wijst naar de media, maar ik wijs naar de communicatie vanuit het bedrijf. Die is zeer rommelig verlopen en had een impact op de beurswaarde. Ik wil u gewoon goed begrijpen. U zegt dat Dominique Leroy op 27 augustus heeft aangegeven dat zij twijfelde of zij zou blijven. De eerste keer dat de raad van bestuur is samengekomen, was op zaterdag 14 september. Dat zei u daarnet.

Stefaan De Clerck: Ja.

John Crombez (sp.a): Op 27 augustus was er twijfel. Op 2 september meldde zij dat ze wegging. Op 5 september werd er getelefoneerd met de raad van bestuur om eens te horen. Daarna kwam er een communicatie dat zij zou blijven tot 1 december. Heeft de raad van bestuur dan zaterdag beslist dat alle voorgaande communicatie fout was en dat zij op 20 september moet gaan? Dat is toch een rommeltje?

Het gaat om een beursgenoteerd bedrijf, waarvan de Belgische Staat voor 53 % aandeelhouder is. Het kan toch niet zijn dat de CEO, met wie onderhandeld werd, op 27 augustus aangaf dat zij niet zal blijven en dat er dan allerlei discussies ontstonden in de media? Die discussies gingen ook over het loonplafond, waarover u zei dat u niet hebt aangegeven dat het verhoogd moet worden, terwijl u op televisie op de vraag of het omhoog moet letterlijk antwoordde: "Ja, ik denk het."

Stefaan De Clerck: Neen, dat heb ik zo niet gezegd. Neem uw woordelijk verslag erbij.

John Crombez (sp.a): Ik heb het net nog eens opnieuw beluisterd. Ik lees het u voor: "Ik denk dat, ja." Dat was uw antwoord.

Al die communicatie had een impact op het bedrijf. Wat wij vooral nodig hebben, is stabiliteit. Er is een raad van bestuur met 14 leden. Voor de meerderheid van hen loopt het mandaat dit jaar af, of is het afgelopen. U

zegt dat zij voor continuïteit zullen moeten zorgen. Ik heb de indruk dat het allemaal zeer rommelig verloopt. Ik weet niet wat kan garanderen dat dit in de toekomst professioneel zal verlopen, en dit is dan een boodschap aan de raad van bestuur van morgen. Van een bedrijf dat momenteel ongeveer 8,5 miljard waard is, zou men toch mogen verwachten dat het goed verloopt op zo'n kritiek moment.

Ik ben het niet eens met de toch wel kolderieke uiteenzetting van de heer Freilich. Het is iets raars. Het gaat om een bedrijf met een meerderheidsaandeelhouderschap van de Staat en een loonplafond van 650.000 euro. Alle uiteenzettingen van liberale zijde stelden dat het bedrijf goed gerund is, dat de cijfers beter zijn. Mijnheer Freilich, u wil het loonplafond verhogen én het meerderheidsaandeelhouderschap van de Staat weghalen. Het loopt goed, en dus wilt u het omgekeerde doen?

Daarom is het belangrijk dat die *corporate governance* op punt wordt gezet en dat er professioneel wordt gecommuniceerd op zulke moeilijke momenten.

Stefaan De Clerck: U zegt dat ik ja heb gezegd met betrekking tot de verhoging. Dat staat niet in mijn tekst. Ik geef hem u straks. Ik heb gezegd dat referentie referentie blijft. U moet dus correct citeren.

In verband met de communicatie, wij zijn ook beursgenoteerd. Dit wil zeggen dat men niet om het even wat kan communiceren, op om het even welk ogenblik. Op 27 augustus heb ik u in alle transparantie gezegd dat ik op een informele manier werd geïnformeerd dat het eraan zou komen. Ik heb formeel onmiddellijk met alle bestuurders contact opgenomen. Zij hebben mij allemaal dezelfde boodschap gegeven, met name dat ze verrast waren, dat mevrouw Leroy goed werk had geleverd en dat ze ermee akkoord gingen dat mevrouw Leroy bleef tot 1 december. Naderhand kwamen er nieuwe feiten, die wij niet communiceerden, die van buitenaf kwamen en die natuurlijk een betekenis kregen in de media, commentaren, politieke standpunten etcetera. Ik ben op maandag en donderdag samengekomen met de bestuurders. Uiteindelijk heb ik op zaterdag de raad van bestuur samengeroepen om te beslissen wat de beste houding is. Dit is gebeurd met de communicatie die past bij een beursgenoteerde onderneming, waar niet om het even wanneer en om het even wat kan gecommuniceerd worden.

Ik denk dat ik dit op een behoorlijke manier mee heb helpen begeleiden. Het is ondertussen geëvolueerd, er is een cocktail aan elementen bijgekomen.

La présidente: Je vais conclure nos travaux.

Les différents points de vue ont été exprimés. Nous avons eu un état des lieux, une photographie de la situation. Chacun prendra donc ses responsabilités.

Je vous remercie.

L'incident est clos.

Het incident is gesloten.

La réunion publique de commission est levée à 12 h 28.

De openbare commissievergadering wordt gesloten om 12.28 uur.