

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 maart 2009

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het Wetboek van
vennootschappen teneinde een
remuneratiecomité in te stellen en
de toekenning van bonussen en
ontslagvergoedingen voor de bedrijfsleiders
te begeleiden, alsmede tot wijziging van
de wet van 21 maart 1991 betreffende de
hervorming van sommige economische
overheidsbedrijven**

(ingediend door de heren Olivier Hamal en
David Clarinval en mevrouw Carine Lecomte)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 mars 2009

PROPOSITION DE LOI

**modifiant le Code des sociétés
pour instaurer le comité
de rémunération et encadrer
l'octroi de bonus et
d'indemnités de départ pour
les dirigeants d'entreprises et
modifiant la loi du 21 mars 1991
portant réforme de certaines entreprises
publiques économiques**

(déposée par MM. Olivier Hamal et
David Clarinval et Mme Carine Lecomte)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt te voorkomen dat de bedrijfsleiders op het ogenblik van hun uittreding buitensporige bedragen ontvangen die geenszins in verhouding staan tot de geleverde prestaties. Bijgevolg wordt kracht van wet verleend aan sommige bepalingen welke zijn vervat in de de Belgische Corporate Governance Code.

Met dat doel worden drie beginselen toegepast:
– *er wordt een remuneratiecomité opgericht;*
– *er wordt een verklaring inzake deugdelijk bestuur aangenomen;*
– *het remuneratiecomité stelt jaarlijks een remuneratieverslag op en doet dit ook telkens als een bedrijfsleider opstapt.*

RÉSUMÉ

La proposition vise à éviter que des dirigeants d'entreprises perçoivent, au moment de leur départ, des montants exagérés, sans rapport avec les performances réalisées. Il est, en conséquence, donné valeur de loi à certaines dispositions du Code belge de Gouvernance d'entreprise.

Trois principes sont pour cela appliqués:
– *la création d'un comité de rémunération;*
– *l'adoption d'une déclaration de gouvernance d'entreprise;*
– *la rédaction de rapports de rémunération, tous les ans et au moment du départ d'un dirigeant, par le comité de rémunération.*

cdH	:	centre démocrate Humaniste
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
FN	:	Front National
LDD	:	Lijst Dedecker
MR	:	Mouvement Réformateur
N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
PS	:	Parti Socialiste
sp.a	:	socialistische partij anders
VB	:	Vlaams Belang

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 52 0000/000:	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 52 0000/000:	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be
e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Achtergrond

Volgens de indieners van dit wetsvoorstel moet een onderneming een solide en solidaire entiteit vormen. Iedereen – bedrijfsleiders, werknemers en aandeelhouders – moet van dat solide karakter werk maken en als tegenprestatie zijn voordeel kunnen doen met de goede resultaten ervan.

Vaak boekt een onderneming winst en presteert ze goed dankzij het werk van alle betrokkenen (bedrijfsleiders én werknemers), met de steun van de aandeelhouders. Tegen die achtergrond is er geen reden waarom de managers en de aandeelhouders daar als enigen van zouden profiteren. Er moet worden voorzien in echte winstdeling ten bate van alle betrokkenen bij het welslagen van een onderneming, anders gesteld ook ten bate van alle werknemers.

Uit hetzelfde oogpunt bekeken mag, wanneer de onderneming tegenslagen te verduren krijgt en geld verliest, niemand onverantwoorde winsten uit die toestand puren. Het is schokkend dat bedrijfsleiders ondanks hun wanprestatie enorm hoge bedragen als ontslagvergoeding kunnen opstrijken. Het beginsel van de «*gouden parachute*» op zich is in die context kennelijk misplaatst.

In dit wetsvoorstel zal het eerste onderdeel, winstdeling voor de werknemers, niet aan bod komen. De indieners beogen meer specifiek het tweede onderdeel, met name de toekenning van ontslagvergoedingen aan de bedrijfsleiders.

In verband met dat specifieke aspect beraadt de MR zich al enige tijd over het vraagstuk van de inperking van die voordelen en gaat ze na in hoeverre ze in verhouding staan tot de geleverde prestaties. Het is niet acceptabel dat sommigen zich zo voorrechten toe-eigenen terwijl hun beheer doeltreffendheid miste, dan wel kwalijke gevolgen heeft gehad voor de onderneming.

Volgens de indieners van het wetsvoorstel moet worden voorzien in begeleiding bij de toekenning van ontslagvergoedingen van enerzijds de uitvoerend bestuurders van de genoteerde vennootschappen, en anderzijds de leden van het management van de autonome overheidsbedrijven.

De MR-fractie wil van de openbare en parastatale instanties immers de proeftuinen en modellen maken

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Contexte

Pour les auteurs de la présente proposition de loi, l'entreprise doit constituer une entité solide et solidaire. Tous: dirigeants, travailleurs et actionnaires doivent œuvrer à sa solidité et, en contrepartie, pouvoir bénéficier de ses bons résultats.

Quand l'entreprise enregistre des bénéfices et des performances, c'est souvent grâce au travail de tous: dirigeants et travailleurs, et au soutien des actionnaires. Dans ce contexte, il n'y a pas de raisons pour que les gestionnaires ou les actionnaires soient les seuls à en profiter. Un véritable intéressement au bénéfice de tous les acteurs de la réussite d'une entreprise, c'est-à-dire également au bénéfice de tous les travailleurs, doit être organisé.

Dans la même optique, quand l'entreprise subit des revers, perd de l'argent, personne ne doit tirer des profits injustifiés de cette situation. Il est choquant que des dirigeants d'entreprises puissent, malgré leur contre-performance, obtenir, au titre d'indemnités de départ, des montants très importants. Le principe même du «*parachute doré*» paraît déplacé dans ce contexte.

La présente proposition de loi ne va pas aborder le premier volet, celui de l'intéressement des travailleurs. Les auteurs se préoccupent plus spécifiquement du deuxième volet, celui de l'octroi des indemnités de départ aux dirigeants d'entreprises.

Sur cet aspect spécifique, le MR réfléchit déjà depuis un certain temps à la question de la restriction de ces avantages et à celle de leur cohérence avec les performances accomplies. Il n'est pas acceptable que certains s'octroient ainsi des privilèges alors que leur gestion n'a pas été adéquate ou qu'elle a entraîné des conséquences négatives pour la société.

Les auteurs de la proposition de loi estiment qu'il faut encadrer l'octroi des indemnités de départ des administrateurs exécutifs des sociétés cotées, d'une part. Il faut également viser les membres du management des entreprises publiques autonomes, d'autre part.

En effet, le groupe MR entend faire des organismes publics et parastataux les laboratoires et modèles, d'une

als het gaat om enerzijds gelijke toegang tot verantwoordelijke functies, en anderzijds om transparantie en beroepsethiek.

Hoewel de beleidsmakers zich niet moeten bemoeien met de vastlegging van de basissalarissen van de topmanagers (welke de door de ondernemingen geleverde prestaties weerspiegelen), komt het hun wel toe bepaalde misbruiken onder de loep te nemen, zoals ontslagvergoedingen die niet in verhouding tot de geleverde prestatie staan en die de belangen van de andere betrokken partijen in gevaar zouden kunnen brengen (in eerste instantie die van de onderneming en haar werknemers).

De zin van die doelstelling wordt nog pertinenter binnen de context waarin wij leven. De huidige financiële crisis en de precaire situatie van sommige genoteerde bedrijven hebben terecht de publieke opinie geschokt

In die bijzondere omstandigheden waarin wanprestaties werden geleverd, hebben bepaalde managers zonder aarzelen ontslagvergoedingen geëist die geenszins in verhouding stonden tot de prestaties waarop zij zich konden laten voorstaan. Zij hebben in generlei opzicht rekening gehouden met het voor de onderneming geldende streven te presteren, en hoge bedragen ontvangen ten koste van de spaarders of de werknemers, waarbij zij op die manier in gebreke bleven wat hun belangrijkste taak als ondernemer betrof. Voor de MR en de indieners van dit wetsvoorstel is zulks volstrekt onaanvaardbaar.

Hoewel de wetgever proactief moet optreden inzake de specifieke aangelegenheid van de gouden parachutes, mag daarom nog niet worden voorbijgegaan aan de vooruitgang die de ondernemingen al via zelfregulering hebben geboekt inzake deugdelijk bestuur.

Doeltreffend deugdelijk bestuur komt vooral door en voor de ondernemingen tot stand, waarbij erop wordt toegezien dat een passend evenwicht wordt gehandhaafd tussen het ondernemerschap en de controle, alsmede tussen de prestatie en de conformiteit daarvan met die regels.

De MR heeft er zich altijd over verheugd dat de Belgische *Corporate Governance Code* in België is ontstaan. Het gaat om een privé-initiatief van de Belgische Commissie *Corporate Governance* (gezamenlijk opgericht door het VBO, de CBFA en Euronext), dat werd genomen in het kielzog van de acties die in verscheidene landen en op Europees vlak op touw werden gezet.

Volgens de indieners moet in de mate van het mogelijke immers zelfregulering worden verkozen boven

part, en matière d'égalité d'accès aux fonctions à responsabilité et, d'autre part, en matière de transparence et d'éthique professionnelle.

Si la politique ne doit pas s'immiscer dans la détermination des salaires de base des grands patrons, constituant le reflet des performances réalisées par les entreprises, il lui appartient de se pencher sur certains abus, comme les indemnités de départ sans proportions avec la performance, qui pourraient mettre en péril les intérêts des autres parties prenantes (en premier lieu, ceux de l'entreprise et de ses travailleurs).

Cet objectif prend encore plus de sens au vu du contexte particulier que nous vivons. La crise financière actuelle et la situation délicate de certaines entreprises cotées ont, à juste titre, choqué l'opinion.

Dans ces circonstances particulières de contre-performances, certains managers n'ont pas hésité à réclamer des indemnités de départ sans proportions avec les résultats dont ils pouvaient s'enorgueillir. Ils n'ont tenu aucun compte du souci de performance pour l'entreprise et ont perçu des sommes importantes au détriment des épargnants ou des travailleurs, faillissant ainsi à leur tâche première d'entrepreneurs. Pour le MR et les auteurs de la proposition, c'est tout à fait inacceptable.

Cependant, si le rôle du législateur doit être pro-actif sur la question particulière des parachutes dorés, il ne faut pas pour autant faire fi des avancées en matière de gouvernance d'entreprise, que les sociétés ont déjà réalisées par auto-régulation.

Une gouvernance d'entreprise efficace se réalise avant tout par, et pour, les entreprises, en veillant à conserver un équilibre adéquat entre l'esprit d'entreprise et le contrôle, ainsi qu'entre la performance et la conformité à ces règles.

Le MR s'est toujours félicité de l'émergence en Belgique du Code belge de Gouvernance d'entreprise. Il s'agit d'une initiative privée de la commission Corporate governance, (FEB, CBFA et Euronext), dans la mouvance des actions entreprises dans plusieurs pays, ainsi qu'au niveau européen.

En effet, nous pensons qu'il convient de privilégier, dans la mesure du possible, l'autorégulation à l'inter-

een wetgevend optreden. De wetgevende aanpak zal evenwel nodig zijn indien de betrokken sector niet bij machte blijkt zelf voor een efficiënt beheer te zorgen.

Sinds 2005 hebben talrijke Belgische genoteerde vennootschappen spontaan de in die Code vervatte beginselen en aanbevelingen gevolgd, omdat zij zich er wel degelijk bewust van waren hoe nuttig een dergelijk instrument is. Sommige misbruiken in verband met ontslagvergoedingen en de huidige economische en financiële context mogen ons niet blind maken. Nadat de wetgever is opgetreden waar het nodig bleek, moet hij bij de ondernemingen vertrouwen blijven wekken, en de soepelheid van zelfregulering ruimte gunnen in de domeinen waar zijn optreden niet vereist is.

Zelfregulering heeft het voordeel dat de regels in dat geval aansluiten bij de realiteit die de spelers in het veld meemaken en dat ze hun steun genieten, wat de tenuitvoerlegging ervan bevordert. Het Europees *Corporate Governance Forum*, dat ermee is belast de beste werkwijzen in de EU-lidstaten op het stuk van deugdelijk bestuur tegen het licht te houden, heeft in zijn verklaring van 22 februari 2006 het «*comply or explain*»-beginsel verduidelijkt.

Het Forum heeft krachtadig en eensluidend zijn steun toegezegd aan dat beginsel, dat het best is afgestemd op de diverse situaties van de verschillende ondernemingen en op de verschillen inzake de begeleiding van deugdelijk bestuur in de respectieve lidstaten. Het Forum is van mening dat, wanneer dat beginsel daadwerkelijk wordt toegepast, het een doeltreffender en betere aanpak is dan een gedetailleerde regelgeving. De regels inzake deugdelijk bestuur moeten dus, op voorwaarde dat de sector het spel correct speelt en de spelregels naleeft, hun flexibiliteit bewaren om zowel tegemoet te komen aan de behoeften en eigenschappen van de ondernemingen als aan de evolutie van de internationale standaarden.

2. Flankerende maatregelen in verband met de ontslagvergoedingen

De indieners van dit wetsvoorstel vinden het – zeker in deze tijden van crisis – noodzakelijk dat de wetgever optreedt tegen de toekenning van ontslagvergoedingen die niet in verhouding staan tot de geleverde prestatie en die bijgevolg de belangen van de andere betrokken partijen kunnen schaden. Die noodzaak van een wetgevend optreden vloeit voort uit het feit dat sommigen buitensporige ontslagvergoedingen eisen in vergelijking met wat zij de onderneming hebben opgebracht. Toch moeten die flankerende maatregelen blijven stroken met onderliggende principes van de goede praktijken

vention législative. L'approche législative s'imposera, par contre, si le secteur envisagé s'avère incapable de se gérer adéquatement.

Depuis 2005, un nombre important des sociétés cotées belges ont suivi les principes et recommandations de ce Code, spontanément, bien conscientes de l'utilité d'un tel outil. Certains abus en matière d'indemnités de départ et le contexte économique-financier actuel ne doivent pas nous aveugler. Il faut que le législateur, après être intervenu là où son action s'avérerait nécessaire, continue à faire confiance aux entreprises et garde la place de la souplesse de l'autorégulation dans les domaines où son intervention n'est pas requise.

L'autorégulation présente l'avantage d'inscrire les règles dans la réalité vécue par les acteurs de terrain et de bénéficier de leur adhésion, ce qui favorise sa mise en œuvre. Le forum européen du gouvernement d'entreprise, chargé d'examiner les meilleures pratiques au sein des États membres de l'Union européenne en matière de gouvernance d'entreprise, a clarifié, dans sa déclaration du 22 février 2006, le principe du «*comply or explain*».

Il a affirmé fermement, et de manière unanime, son soutien à ce principe, qui est celui qui correspond le mieux à la variété des situations des différentes sociétés, ainsi qu'aux différences d'encadrement national en matière de gouvernance. Il estime que, lorsque ce principe est effectivement appliqué, il constitue une approche plus efficace et meilleure qu'une réglementation détaillée. Les règles en matière de gouvernance d'entreprise doivent donc, pour autant que le secteur joue correctement le jeu et les respecte, conserver leur flexibilité, pour répondre tant aux besoins des entreprises et à leurs caractéristiques qu'à l'évolution des standards internationaux.

2. Mesures proposées pour encadrer les indemnités de départ

Pour les auteurs de la présente proposition, l'attribution d'indemnités de départ sans proportions avec la performance, qui pourrait mettre en péril les intérêts des autres parties prenantes, nécessite l'intervention du législateur, *a fortiori* dans les temps de crise actuels. Le besoin de recourir à la loi s'explique par le fait que certains exigent des indemnités excessives au regard des résultats obtenus pour l'entreprise. Cependant, cet encadrement doit rester dans l'esprit des bonnes pratiques du Code belge de Gouvernance d'entreprise, dont les dispositions proposées par la présente proposition

die vervat zijn in de Belgische *Corporate Governance Code*, waarop de in dit wetsvoorstel opgenomen bepalingen rechtstreeks zijn geïnspireerd. Het wetsvoorstel houdt rekening met de suggesties die zijn geformuleerd tijdens de jongste raadpleging over de evolutie en de aanpassing van de Code, die werd afgesloten op 22 september 2008.

Het is de bedoeling via dit wetsvoorstel een aantal in die Code opgenomen beginselen wettelijk te verankeren: de oprichting van het remuneratiecomité, de goedkeuring van een *corporate-governance* verklaring en de jaarlijkse opstelling van remuneratieverslagen door het remuneratiecomité.

Voor de indieners van dit wetsvoorstel heeft het comité niet alleen de algemene taak op te treden telkens als het dat in het licht van de uitoefening van zijn taken noodzakelijk acht, maar is het bovendien verplicht samen te komen wanneer uitvoerend bestuurders de onderneming verlaten.

Voorts wensen de indieners van het wetsvoorstel dat de toekenning van ontslagvergoedingen aan de uitvoerend bestuurders, ongeacht de contractuele band die zij met de vennootschap hebben, gelinkt wordt aan de verwezenlijking van een door het remuneratiecomité vastgelegde en door de algemene vergadering van aandeelhouders goedgekeurde doelstelling.

Voormelde doelstelling moet verschillende dimensies behelzen en ten goede komen aan de belangen van de onderneming in de ruime zin van het woord: werknemers, leidinggevend personeel en aandeelhouders.

Men kan zich indenken dat de manager zelf, bij zijn indienstneming, een strategisch plan voorstelt dat vervolgens wordt gevalideerd door de raad van bestuur en goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders. Dat plan bindt dan de manager inzake de toekenning van bonussen tijdens de uitoefening van zijn functie en inzake de uitbetaling van een ontslagvergoeding. De door de uitvoerend bestuurder ontvangen ontslagvergoeding, alsook de doelstellingen waarvan die vergoeding afhangt, worden door het remuneratiecomité in het remuneratieverslag bekendgemaakt bij het vertrek van de bestuurder. De vermelding van oogmerken en doelstellingen in het document mag geen afbreuk doen aan de ondernemingsstrategie. Een zekere vertrouwelijkheid moet hier in acht worden genomen, terwijl tegelijk voldoende verhelderende indicaties moeten worden gegeven aan de aandeelhouders.

Het risico dat bij de indienstneming van de manager – in principe vertrouwelijke – informatie wordt gelekt, is niet gering. Die informatie zou terecht kunnen komen bij

de loi s'inspirent directement. La proposition intègre les suggestions émanant de la dernière consultation sur son évolution et son adaptation, qui s'est clôturée le 22 septembre 2008.

La présente proposition a pour but d'instaurer dans la loi certains principes de ce Code: la création du comité de rémunération, l'adoption d'une déclaration de gouvernance d'entreprise et la rédaction de rapports de rémunération, tous les ans, par le comité de rémunération.

Les auteurs de la proposition estiment que, si ce comité peut intervenir de manière générale chaque fois que cela semble nécessaire pour l'exercice de ses obligations, il faut toutefois spécifier qu'il doit se réunir lors du départ des administrateurs exécutifs.

Les auteurs de la proposition de loi souhaitent que l'octroi d'indemnités de départ aux administrateurs exécutifs, et ce quel que soit la nature des liens contractuels qui les unissent à la société, soit lié à la réalisation d'un objectif défini par le comité de rémunération et avalisé par l'assemblée générale des actionnaires.

Cet objectif doit comprendre différentes dimensions et servir les intérêts de l'entreprise au sens large: travailleurs, dirigeants et actionnaires.

On peut imaginer que le manager, lui-même, propose lors de son engagement un plan stratégique qui sera validé par le conseil d'administration et approuvé par l'assemblée générale des actionnaires. Ce plan lie alors ce manager en ce qui concerne l'octroi de bonus au cours de l'exercice de ses fonctions et l'octroi d'une prime de départ. Les indemnités de départ perçues par l'administrateur exécutif, ainsi que l'objectif auquel elles sont liées, sont publiées par le comité de rémunération dans le rapport de rémunération au moment de son départ. L'inscription d'un but et d'un objectif dans ce document ne pourra porter préjudice à la stratégie de la société. Une certaine confidentialité doit être garantie en la matière, tout en donnant des indications suffisamment éclairantes aux actionnaires.

Le risque de fuites d'informations, en principe confidentielles, qui pourraient être échangées lors de l'engagement du manager, n'est pas mineur. Ces renseigne-

directe concurrenten van de onderneming of bij de sector waartoe de onderneming behoort, wat haar strategie kan doen mislukken. Denken we bijvoorbeeld aan plannen om een andere onderneming over te nemen. De indieners van dit wetsvoorstel wensen dat de doelstelling precies wordt omschreven, opdat de initiatieven van de manager kunnen worden geëvalueerd zonder de strategische plannen van de betrokken onderneming te onthullen.

Bovendien zijn de indieners de mening toegedaan dat de uitbetaalde ontslagvergoedingen in verhouding moeten staan tot de duur van de prestaties van de uitvoerend bestuurder. Los van elk debat over zijn performantie, is het ondenkbaar dat een bedrijfsleider een ontslagvergoeding zou krijgen die overeenstemt met, bijvoorbeeld, een jaarsalaris, terwijl hij slechts enkele maanden daadwerkelijk actief is geweest.

Gekozen werd voor een regeling met een basisbedrag, dat wordt berekend op grond van de anciënniteit van de uitvoerend bestuurder en dat het remuneratiecomité kan aanpassen wanneer de bestuurder de onderneming verlaat, op grond van criteria die eigen zijn aan de opdracht die hem werd toevertrouwd.

De basisvergoeding is gelijk aan één vierde van de vaste en variabele jaarsalaris voor elke aangevatte periode van vijf jaar tijdens welke de uitvoerend bestuurder daadwerkelijk beroepsactief is geweest binnen de vennootschap. Het in aanmerking genomen vaste en variabele jaarsalaris is dat wat de uitvoerend bestuurder heeft ontvangen tijdens het volledige jaar dat voorafgaat aan de datum van zijn vertrek en tijdens hetwelk hij zijn functie van uitvoerend bestuurder heeft uitgeoefend. Het gaat om de vergoedingen die hij heeft ontvangen in zijn hoedanigheid van uitvoerend bestuurder – dus niet om die welke hij heeft ontvangen voor andere functies die hij in de vennootschap heeft bekleed. De progressiviteit van de ontslagvergoeding behelst eveneens periodes van vijf jaar tijdens welke de uitvoerend bestuurder in die hoedanigheid in de vennootschap actief is geweest.

Het remuneratiecomité kan dat bedrag op verschillende manieren aanpassen:

- ofwel het aldus ontvangen bedrag reduceren. Die reductiemogelijkheid wordt echter beperkt tot de hypothese waarin de vennootschap tegenvallende resultaten heeft geboekt die voornamelijk te wijten zijn aan persoonlijke managementsfouten van de uitvoerend bestuurder zelf. Dit criterium wordt getoetst aan de doelstellingen die, zoals hierboven reeds vermeld, bij de indienstneming van de manager werden vastgesteld. Overigens mag die reductie niet groter zijn dan de helft van het bedrag van de basisvergoeding, zoals die op de hierboven beschreven manier werd vastgesteld;

ments pourraient être dévoilés aux concurrents directs de l'entreprise ou au secteur de l'entreprise, ce qui ruinerait sa stratégie, par exemple en cas de volonté de rachat d'une autre compagnie. Les auteurs souhaitent que l'objectif puisse être décrit de manière précise pour permettre d'évaluer l'action du manager sans dévoiler les perspectives stratégiques de la société.

En outre, les auteurs désirent que les indemnités de départ soient octroyées de manière proportionnelle à la durée des prestations de l'administrateur exécutif. En dehors de tout débat sur sa performance, il n'est pas concevable qu'un patron perçoive des indemnités équivalentes, par exemple, à une année de salaire alors qu'il n'aura effectivement été actif que quelques mois.

Le système choisi est celui d'un montant de base, calculé en fonction de l'ancienneté de l'administrateur exécutif, que le comité de rémunération pourra moduler au moment du départ en fonction de critères propres à la mission confiée à l'administrateur exécutif.

L'indemnité de base est égale à un quart de la rémunération annuelle, fixe et variable, pour chaque période de cinq années entamée, au cours de laquelle l'administrateur exécutif a effectivement été actif professionnellement au sein de la société. La rémunération annuelle fixe et variable prise en compte est celle perçue par l'administrateur exécutif lors de l'année complète précédant la date de son départ, et au cours de laquelle il a exercé ses fonctions d'administrateur exécutif. Il s'agit des rémunérations perçues en sa qualité d'administrateur exécutif et non de celles perçues pour l'exercice d'autres fonctions au sein de la société. En ce qui concerne la progressivité, il s'agit également de périodes de cinq ans, au cours desquelles l'administrateur exécutif a été actif au sein de la société en cette qualité.

Le comité de rémunération peut aménager ce montant de différentes façons:

- soit réduire le montant ainsi obtenu; cette possibilité de réduction est cependant limitée à l'hypothèse où la société a subi des contre-performances qui sont essentiellement dues à des erreurs de gestion personnelles de l'administrateur exécutif; ce critère est apprécié en regard des objectifs fixés lors de l'engagement du manager, comme décrit ci-dessus; par ailleurs, cette réduction ne pourra pas être supérieure à la moitié du montant de l'indemnité de base établie, comme décrit ci-dessus;

– ofwel het aldus ontvangen bedrag optrekken, zo de uitvoerend bestuurder goed heeft gepresteerd in het licht van de doelstellingen die bij zijn indienstneming werden vastgesteld. Hij kan eveneens een groter bedrag ontvangen wanneer zijn vertrek te maken heeft met andere redenen dan een persoonlijke wanprestatie, bijvoorbeeld als gevolg van een herstructurering van de vennootschap of een fusie.

Net als in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten stelt dit wetsvoorstel een aan de anciënniteit gekoppelde berekeningsmethode vast voor het bedrag van de ontslagvergoeding. Die op de uitvoerend bestuurders toegepaste criteria verschillen echter licht van die waarin voormelde wet van 1978 voorziet. Dat verschil is ingegeven door het feit dat de uitvoerend bestuurders in dienst worden genomen voor de verwezenlijking van een specifieke doelstelling, een vooraf welomschreven opdracht. Ook de band tussen de indienstneming en de doelstelling enerzijds, en het door de uitvoerend bestuurder genomen risico anderzijds, verantwoordt vaak dat de vergoedingen die worden uitbetaald tijdens het mandaat hoger liggen dan die van de andere werknemers of dienstverleners die niet voor de verwezenlijking van dergelijke doelstellingen in dienst werden genomen.

Tevens valt het te verantwoorden dat de aan die uitvoerend bestuurder toegekende ontslagvergoeding afhangt van de verwezenlijkte doelstellingen en dat, bijgevolg, het beginsel kan worden getemperd dat die vergoeding vrij onderhandelbaar is. Dit wetsvoorstel voorziet in een raamwerk waarbinnen vrij over de ontslagvergoedingen kan worden onderhandeld. Dat raamwerk bevat, enerzijds, een basisvergoeding die is berekend op de anciënniteit, en, anderzijds, een criterium dat rekening houdt met de min of meer behoorlijke verwezenlijking van de vooropgezette doelstellingen of met de bij de indienstneming gemaakte risicoafweging.

Het bedrag van die ontslagvergoedingen moet in verhouding staan tot zowel de daadwerkelijke duur van de door de manager geleverde prestaties, als de verwezenlijking van de doelstellingen die bij zijn indienstneming werden vooropgezet, dat wil zeggen zijn *performance*. Volgens de indieners van het wetsvoorstel kan een wetgevend initiatief terzake niet verder gaan dan dat.

Gelet op het advies van de Raad van State van 6 januari 2009 (advies 45.576/AG)¹ zou het opleggen van een strengere ontslagvergoedingsregeling (bijvoorbeeld met een verplicht maximumbedrag) zonder dat daar een specifieke verantwoording voor is, aanleiding geven tot heel wat gevallen van discriminatie tussen de onder een

– soit augmenter le montant ainsi obtenu lorsque l'administrateur exécutif a réalisé de bonnes performances au regard des objectifs fixés lors de son engagement; il peut également être augmenté lorsque le départ de l'administrateur exécutif intervient pour des raisons autres que des contre-performances personnelles, notamment suite à une restructuration de la société ou à une fusion.

À l'instar de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la présente proposition de loi fixe une méthode de calcul de l'indemnité de sortie établie en fonction de l'ancienneté. Les critères qui s'appliquent aux administrateurs exécutifs sont cependant légèrement différents de ceux pratiqués par la loi de 1978 précitée. Cette différence se justifie en raison du fait que les administrateurs exécutifs sont engagés en vue de l'exécution d'un objectif spécifique, d'une mission préalablement définie. C'est également le lien entre l'engagement et l'objectif, d'une part, et le risque pris par l'administrateur exécutif, d'autre part, qui justifie souvent une rémunération en cours de mandat plus importante que celles des autres employés ou prestataires de services n'ayant pas été engagés en vue de la réalisation de tels objectifs.

Il est également justifié que l'indemnité de départ octroyée à cet administrateur exécutif puisse être dépendante des objectifs réalisés et que, partant, le principe de libre négociation de cette indemnité de rupture puisse être atténué. La proposition de loi encadre la libre négociation des indemnités de départ, d'une part, par un système de base calculé sur l'ancienneté et, d'autre part, par le critère de la réalisation plus ou moins performante de l'objectif ou du risque déterminé lors de l'engagement.

Le montant de ces indemnités doit être proportionnel tant à la durée effective des prestations du manager visé qu'aux performances qu'il a réalisées, notamment au regard des objectifs définis lors de son engagement. Les auteurs de la proposition de loi estiment que l'intervention législative ne peut aller plus loin en la matière.

Au vu de l'avis du Conseil d'État du 6 janvier 2009 (avis 45.576/AG)¹, il apparaît qu'imposer un système plus contraignant de régime d'indemnités de départ (comme, par exemple, imposer un montant maximum), sans justification particulière, constituerait la source de nombreuses discriminations entre administrateurs

¹ Niet gepubliceerd.

¹ Avis non publié.

dergelijke regeling vallende uitvoerend bestuurders en de mensen die, zonder lid te zijn van een uitvoerende instantie, dezelfde salarissen ontvangen. De indieners van dit wetsvoorstel vinden dan ook dat de onderhandelingsvrijheid moet worden gehandhaafd, maar beter moet worden geflankeerd, rekening houdend met de specifieke doelstellingen die de uitvoerend bestuurder nastreeft. Vooral bij de bepaling van die doelstellingen moet de contractuele vrijheid kunnen spelen.

Tot slot zijn de indieners van dit wetsvoorstel de mening toegedaan dat een actievere participatie van de aandeelhouders noodzakelijk is. Zij wensen hen te responsabiliseren en te betrekken bij het besluitvormingsproces aangaande de vergoeding van het management. Daartoe stellen zij voor dat een vertegenwoordiger van de algemene vergadering van aandeelhouders zitting kan hebben in het remuneratiecomité, zo een verzoek daartoe wordt geformuleerd door aantal aandeelhouders dat ten minste 5% van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigt.

Eveneens met het oog daarop wensen de indieners de representativiteitsdrempel die nodig is om een algemene vergadering bijeen te roepen, te verlagen tot 5% van het maatschappelijk kapitaal, veeleer dan de huidige 20%. In het verlengde daarvan stellen zij voor dat in het Wetboek van vennootschappen het beginsel wordt opgenomen dat diezelfde 5% van het kapitaal volstaan om een punt op de agenda van de algemene vergadering te plaatsen.

exécutifs visés par ce nouveau régime et les personnes, non membres de l'exécutif, qui gagneraient les mêmes rémunérations. Selon les auteurs de la présente proposition, la liberté de négociation doit être maintenue mais encadrée, en raison des objectifs spécifiques que poursuit l'administrateur exécutif. C'est essentiellement au moment de la définition de ces objectifs que la liberté conventionnelle de ce dernier trouve à s'exprimer.

Enfin, les auteurs estiment qu'une participation plus active des actionnaires est nécessaire. Ils souhaitent les responsabiliser et les impliquer dans le processus de décision sur la rémunération du management exécutif, en autorisant un représentant de l'assemblée générale des actionnaires à siéger au sein du comité de rémunération, si la demande émane d'actionnaires qui représentent au moins 5% du capital social.

Ils désirent, dans le même souci, abaisser le seuil de représentativité nécessaire pour convoquer une assemblée générale à 5% du capital social (plutôt que 20% comme c'est prévu actuellement), ainsi qu'instaurer dans le Code des sociétés le principe selon lequel ces mêmes 5% du capital social suffisent pour faire inscrire un point à l'ordre du jour d'une assemblée générale.

Olivier HAMAL (MR)
David CLARINVAL (MR)
Carine LECOMTE (MR)

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen van het Wetboek van vennootschappen

Art. 2

Artikel 96 van het Wetboek van vennootschappen, gewijzigd bij de wetten van 9 juli 2004, 13 januari 2006 en 17 december 2008, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt aangevuld met de volgende paragraaf:

«§ 2. Het jaarverslag van de genoteerde vennootschappen bevat tevens een verklaring inzake deugdelijk bestuur, die een eigen afdeling van het beheersverslag vormt en op zijn minst de volgende gegevens bevat:

1. een verwijzing naar de *Corporate Governance code* die de onderneming toepast, de vermelding van de plaats waar deze code openbaar toegankelijk is, alsook, indien van toepassing, alle relevante informatie over de toegepaste corporate-governancepraktijken die verdergaan dan de desbetreffende code en de wettelijke vereisten, met vermelding van de plaats waar die informatie beschikbaar is;

2. indien een onderneming de in punt 1° bedoelde *Corporate Governance code* niet integraal toepast, een opgave van de delen van de *Corporate Governance code* waarvan zij afwijkt, alsook van de gegronde redenen waarom zij dat doet;

3. de lijst van de leden van de raad van bestuur, waarin de onafhankelijke bestuurders zijn aangemerkt;

4. de voorstelling van elke nieuwe bestuurder, waarbij wordt gepreciseerd of hij al dan niet als onafhankelijk wordt beschouwd;

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE PREMIER

Disposition générale

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2

Modifications du Code des sociétés

Art. 2

L'article 96 du Code des sociétés, modifié par les lois du 9 juillet 2004, du 13 janvier 2006 et du 17 décembre 2008, dont le texte actuel formera le §1^{er}, est complété par le paragraphe suivant:

«§ 2. Pour les sociétés cotées, le rapport annuel comprend également une déclaration de gouvernement d'entreprise, qui constitue une section spécifique du rapport de gestion et contient au moins les informations suivantes:

1. la désignation du code de gouvernement d'entreprise que la société applique, ainsi qu'une indication de l'endroit où ledit code peut être consulté publiquement ainsi que, le cas échéant, toutes les informations pertinentes relatives aux pratiques de gouvernement d'entreprise appliquées allant au-delà du code correspondant et des exigences légales, avec indication de l'endroit où cette information est disponible;

2. pour autant qu'une société n'applique pas intégralement le code de gouvernement d'entreprise visé au 1°, une indication des parties du code de gouvernement d'entreprise auxquelles elle déroge et les raisons fondées de cette dérogation;

3. la liste des membres du conseil d'administration, indiquant quels administrateurs sont indépendants;

4. la présentation de chaque nouvel administrateur, avec la précision que ce dernier est considéré comme indépendant ou non;

5. informatie over de bestuurders die niet langer voldoen aan de onafhankelijkheidsvereisten;

6. een activiteitenverslag van de bijeenkomsten van de raad van bestuur en van zijn comités, met inbegrip van het aantal bijeenkomsten en de individuele aanwezigheidsgraad van de bestuurders;

7. toelichting bij de toepassing van het door de raad van bestuur uitgewerkte beleid betreffende de transacties en andere contractuele banden (tussen de vennootschap, met inbegrip van haar verbonden vennootschappen, en haar bestuurders en leden van het uitvoerend management) die niet onder de wettelijke belangenconflictenregeling vallen;

8. informatie over de belangrijkste gegevens van het evaluatieproces van de raad van bestuur, van zijn comités en van zijn verschillende bestuurders;

9. een lijst van de leden van de comités van de raad van bestuur;

10. een lijst van de uitvoerend bestuurders;

11. het in artikel 107/1 bedoelde remuneratieverslag.».

Art. 3

In boek IV, titel VI, hoofdstuk I, afdeling 3, van hetzelfde Wetboek wordt een onderafdeling 3 ingevoegd, die een artikel 107/1 bevat, luidende:

«Onderafdeling 3: Genoteerde vennootschappen

Art. 107/1 § 1. Het remuneratiecomité bedoeld bij artikel 524*quater*, § 1, is belast met het opstellen van een remuneratieverslag, als onderdeel van het jaarverslag dat jaarlijks door de onderneming wordt bekendgemaakt.

Dat remuneratieverslag vormt een eigen afdeling van het hoofdstuk «Corporate governance» bedoeld in artikel 96, § 2.

§ 2. Dit verslag moet op zijn minst de volgende gegevens bevatten:

1. de omschrijving van het goedgekeurde remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerend bestuurders en de uitvoerend bestuurders;

2. de beschrijving van de procedure tot vaststelling van de individuele vergoedingen van de niet-uitvoerend bestuurders en de uitvoerend bestuurders;

5. des informations sur les administrateurs qui ont cessé de satisfaire aux conditions d'indépendance;

6. un rapport d'activités des réunions du conseil d'administration et de ses comités, y compris le nombre de réunions et le taux individuel de présence des administrateurs;

7. des commentaires sur l'application de la politique établie par le conseil d'administration pour les transactions et autres relations contractuelles (entre, d'une part, la société, y compris les sociétés liées, et, d'autre part, les administrateurs et les managers exécutifs) qui ne sont pas couvertes par les dispositions légales en matière de conflits d'intérêts;

8. des informations sur les principales données du processus d'évaluation du conseil d'administration, de ses comités et de ses différents administrateurs;

9. une liste des membres des comités du conseil d'administration;

10. une liste des administrateurs exécutifs;

11. le rapport de rémunération visé à l'article 107/1.».

Art. 3

Dans la section 3 du Chapitre I^{er} du Titre VI du Livre IV du même Code est insérée une sous-section 3, contenant un article 107/1, rédigée comme suit:

«Sous-section 3: Sociétés cotées

Art. 107/1 §1^{er} Le comité de rémunération visé à l'article 524*quater*, §1^{er}, est chargé d'établir un rapport de rémunération intégré au rapport annuel publié par la société chaque année.

Ce rapport de rémunération forme une section spécifique du chapitre «Gouvernance d'entreprise» visé à l'article 96, § 2.

§ 2. Ce rapport doit au moins contenir les informations suivantes:

1. la description de la politique de rémunération adoptée concernant les administrateurs non-exécutifs et les administrateurs exécutifs;

2. la description de la procédure de fixation des rémunérations individuelles des administrateurs non-exécutifs et des administrateurs exécutifs;

3. een verklaring van de onderneming inzake het remuneratiebeleid voor de volgende boekjaren, met een toelichting bij de belangrijkste wijzigingen van het remuneratiebeleid voor het boekjaar waarop het verslag betrekking heeft;

4. het bedrag van de individuele remuneraties en andere voordelen die de onderneming dan wel enige andere entiteit die tot dezelfde groep behoort, direct of indirect aan de niet-uitvoerend bestuurders heeft toegekend;

5. ingeval sommige uitvoerend bestuurders tevens zitting hebben in de raad van bestuur, volledige en gedetailleerde informatie over de remuneratie die zij ontvangen in de hoedanigheid van bestuurder, en op welke wijze met dat bedrag rekening werd gehouden bij de bepaling van de remuneratie als manager;

6. of een uitvoerend bestuurder aanspraak kan maken op bonussen;

7. de belangrijkste kenmerken van de bonussen die worden toegekend in de vorm van aandelen, aandelenopties of enig ander recht om aandelen te verwerven, dat werd goedgekeurd door dan wel ter goedkeuring werd voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van de aandeelhouders;

8. de criteria ter beoordeling van de prestaties van de afgevaardigd bestuurder en van de andere uitvoerend bestuurders;

9. het bedrag van de remuneratie en van de andere voordelen die de onderneming of enige andere entiteit die tot dezelfde groep behoort, direct of indirect aan de afgevaardigd bestuurder heeft toegekend, eventueel wordt in het remuneratieverslag toelichting gegeven bij de mogelijke afwijkingen van het remuneratiebeleid dat van toepassing is voor het boekjaar; die informatie is opgesplitst als volgt:

a. het basissalaris;

b. de variabele remuneratie: alle bonussen die verband houden met het boekjaar waarop het jaarverslag betrekking heeft;

c. het pensioen: de pensioenkosten, met toelichting bij het van toepassing zijnde pensioenstelsel (met vaste prestaties en/of vaste bijdragen);

d. de andere componenten van de remuneratie, zoals de kosten voor pensioenen, verzekeringen, de geldwaarde van andere voordelen in natura (met toelichtingen), en eventueel de bedragen van de belangrijkste componenten;

10. het individuele dan wel het totale bedrag van de remuneraties en van de andere voordelen die de

3. une déclaration de la société quant à la politique de rémunération pour les exercices financiers suivants, avec une explication sur les principaux changements à la politique de rémunération applicable pour l'exercice financier faisant l'objet du rapport;

4. sur base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux administrateurs non-exécutifs par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe;

5. si certains administrateurs exécutifs sont aussi membres du conseil d'administration, une information complète et détaillée du montant de la rémunération qu'ils perçoivent en cette qualité d'administrateur et comment il en a été tenu compte dans la détermination de la rémunération en tant que manager;

6. si un administrateur exécutif a droit à des bonus;

7. les principales caractéristiques des bonus accordés sous forme d'actions, d'options sur actions ou de tout autre droit d'acquérir des actions, approuvés ou soumis à l'approbation de l'assemblée générale annuelle des actionnaires;

8. les critères d'évaluation de la performance de l'administrateur délégué et des autres administrateurs exécutifs;

9. le montant de la rémunération et des autres avantages accordés directement ou indirectement à l'administrateur délégué par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe; le cas échéant, les exceptions éventuelles à la politique de rémunération applicable pour l'année financière sont expliquées dans le rapport de rémunération; cette information est ventilée comme suit:

a. la rémunération de base;

b. la rémunération variable, c'est-à-dire tout bonus relatif à l'exercice faisant l'objet du rapport annuel;

c. la pension, c'est-à-dire le coût de la pension, avec les explications du régime de retraite applicable (prestations définies et/ou à cotisations définies);

d. les autres composantes de la rémunération, telles que le coût de la pension, les couvertures d'assurances, la valeur monétaire d'autres avantages en nature, avec les explications, et, le cas échéant, les montants des principales composantes;

10. sur base individuelle ou sur base globale, le montant des rémunérations et autres avantages accordés

onderneming of enige andere entiteit die tot dezelfde groep behoort, direct en indirect aan de andere uitvoerend bestuurders heeft toegekend; die informatie is opgesplitst als volgt:

- a. het basissalaris;
- b. de variabele remuneratie: alle bonussen die verband houden met het boekjaar waarop het jaarverslag betrekking heeft;
- c. het pensioen: de pensioenkosten, met toelichting bij het van toepassing zijnde pensioenstelsel (met vaste prestaties en/of vaste bijdragen);
- d. de andere componenten van de remuneratie, zoals de kosten voor pensioenen, verzekeringen, de geldwaarde van andere voordelen in natura (met toelichting), en eventueel de bedragen van de belangrijkste componenten; eventueel wordt in het remuneratieverslag toelichting gegeven bij de mogelijke afwijkingen van het remuneratiebeleid dat van toepassing is voor het boekjaar waarop het jaarverslag betrekking heeft;

11. voor de uitvoerend bestuurders individueel, het aantal en de belangrijkste kenmerken van de aandelen, de aandelenopties of van enig ander recht om aandelen te verwerven, dat werd toegekend of uitgeoefend dan wel is vervallen in de loop van het boekjaar waarop het jaarverslag betrekking heeft;

12. voor de uitvoerend bestuurders, onverminderd de bepalingen van artikel 524quater, §§ 4 en 5, de belangrijkste contractuele voorwaarden inzake hun indienstneming; de vereisten waaraan moet worden voldaan en de te behalen doelstellingen om voor die ontslagvergoeding in aanmerking te komen, overeenkomstig artikel 524quater, § 4, en de procedure om de verwezenlijking van die doelstellingen te evalueren.

§ 3. Bij elk vertrek van een uitvoerend bestuurder van de onderneming bereidt het remuneratiecomité tevens een remuneratieverslag voor, dat de volgende informatie bevat:

1. de vereisten waaraan moet worden voldaan en de te behalen doelstellingen om voor een ontslagvergoeding in aanmerking te komen, overeenkomstig artikel 524quater, § 4, en de evaluatie van de verwezenlijking van die doelstellingen;
2. toelichting bij de wijze waarom het remuneratiebeleid van de onderneming in het geval van de uitvoerend bestuurder werd toegepast;
3. het bedrag van de ontslagvergoeding en de andere voordelen die de onderneming of enige andere entiteit die tot dezelfde groep behoort, direct en indirect aan de uitvoerend bestuurder individueel bij diens vertrek heeft toegekend.

§ 4. De remuneratieverslagen worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering van de aandeelhouders voorgelegd.».

directement ou indirectement aux autres administrateurs exécutifs par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe; cette information est ventilée comme suit:

- a. la rémunération de base;
- b. la rémunération variable, c'est-à-dire tout bonus relatif à l'exercice faisant l'objet du rapport annuel;
- c. la pension, c'est-à-dire le coût de la pension, avec l'explication du régime de retraite applicable (prestations définies et/ou à cotisations définies);
- d. les autres composantes de la rémunération, telles que le coût de la pension, les couvertures d'assurances, la valeur monétaire d'autres avantages en nature, avec les explications, et, le cas échéant, les montants des principales composantes; le cas échéant, les exceptions éventuelles à la politique de rémunération applicable pour l'exercice financier faisant l'objet du rapport annuel sont expliquées dans le rapport de rémunération;

11. pour les administrateurs exécutifs, sur une base individuelle, le nombre et les principales caractéristiques des actions, des options sur actions ou de tout autre droit d'acquisition d'actions, accordé, exercé ou expiré au cours de l'exercice financier faisant l'objet du rapport annuel;

12. pour les administrateurs exécutifs, sans préjudice des règles de l'article 524quater, § 4, et § 5, les principales conditions contractuelles relatives à leur engagement; les conditions et les objectifs à réaliser pour l'obtention de ces indemnités de départ, conformément à l'article 524quater, § 4, et la procédure d'évaluation de la réalisation de ces objectifs.

§ 3. Le comité de rémunération prépare également un rapport de rémunération à chaque départ d'un administrateur exécutif de la société, reprenant les informations suivantes:

1. les conditions et objectifs à réaliser pour l'obtention d'indemnités de départ, conformément à l'article 524quater, § 4, et l'évaluation de la réalisation de ces objectifs;
2. l'explication de la manière dont la politique de rémunération de la société a été appliquée à l'administrateur exécutif;
3. sur base individuelle, le montant de l'indemnité de départ et les autres avantages accordés directement ou indirectement à l'administrateur exécutif par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe lors du départ de l'administrateur exécutif.

§ 4. Les rapports de rémunération sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.».

Art. 4

In hetzelfde Wetboek wordt, in onderafdeling 1 van afdeling 1 van hoofdstuk I van Titel IV, een artikel 520/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

Art. 520/1. Als uitvoerend bestuurder wordt beschouwd, iedere bestuurder:

- die lid is van het bij artikel 524*bis* bedoelde directiecomité;
- aan wie, alleen of samen met anderen, het in artikel 525 omschreven dagelijks bestuur is opgedragen;
- die, naast zijn enige hoedanigheid van bestuurder of lid van een in artikel 522, § 1, derde lid, bedoeld comité, in de onderneming beroepsbezigheden uitoefent in het raam van een arbeids- of dienstovereenkomst.

Voor de toepassing van deze bepaling wordt met bestuurder gelijkgesteld:

- de vaste vertegenwoordiger van de bestuurder, voor zover deze laatste een rechtspersoon is;
- een rechtspersoon waarvan de leidinggevende verantwoordelijkheid berust bij de bestuurder of zijn vaste vertegenwoordiger, diens echtgenoot of de persoon met wie hij wettelijk samenwoont, de kinderen die onder zijn wettelijke verantwoordelijkheid vallen, of de andere familieleden die op het ogenblik van de beëindiging gedurende minstens één jaar deel hebben uitgemaakt van het huishouden van de bestuurder, of waarvan de controle direct dan wel indirect wordt uitgeoefend door een van die personen, of waarvan, meer algemeen, de economische belangen hoofdzakelijk samenvallen met die van een van die personen.

Art. 5

In hetzelfde Wetboek wordt, in hoofdstuk I van Titel VI van Boek VIII, een afdeling 1*ter* ingevoegd, dat een artikel 524*quater* omvat en luidt als volgt:

«Afdeling 1*ter*. Het remuneratiecomité

Art. 524*quater*. § 1. De in artikel 4 omschreven genoteerde vennootschappen richten binnen hun raad van bestuur een remuneratiecomité op.

§ 2. Het remuneratiecomité bestaat uitsluitend uit niet-uitvoerend bestuurders. Minstens de helft van de leden van dat comité zijn onafhankelijke bestuurders. De voorzitter van de raad van bestuur of een andere bestuurder zit het comité voor.

Art. 4

Dans la Sous-section 1^{ère} de la Section 1^{ère} du Chapitre I^{er} du Titre IV du Livre VIII du même Code est inséré un article 520/1, rédigé comme suit:

Art. 520/1: Est considéré comme administrateur exécutif, tout administrateur:

- qui est membre du comité de direction, tel que visé à l'article 524*bis*;
- à qui la gestion journalière, au sens de l'article 525, a été confiée, seul ou conjointement;
- qui, autrement qu'en sa seule qualité d'administrateur ou de membre d'un comité visé à l'article 522, §1^{er}, troisième alinéa, est actif professionnellement, par le biais d'un contrat de travail ou d'un contrat de services.

Aux fins de cette disposition, est assimilé à un administrateur:

- le représentant permanent de l'administrateur, si celui-ci est une personne morale;
- une personne morale dont la direction est exercée par l'administrateur ou son représentant permanent, son conjoint ou la personne avec qui il cohabite légalement, les enfants légalement à sa charge ou tout autre parent qui, au moment de la cessation, a partagé le même domicile que l'administrateur depuis au moins un an, ou qui de façon directe ou indirecte est contrôlée par une de ces personnes, ou de manière générale dont les intérêts économiques coïncident substantiellement avec ceux d'une de ces personnes.

Art. 5

Dans le Chapitre I^{er} du Titre VI du Livre VIII du même Code, est insérée une section 1*ter*, contenant un article 524*quater*, rédigée comme suit:

«Section 1*ter*: Le comité de rémunération

Art. 524*quater*. § 1^{er} Les sociétés cotées, au sens de l'article 4, constituent un comité de rémunération au sein de leur conseil d'administration.

§ 2. Le comité de rémunération est composé exclusivement d'administrateurs non-exécutifs. Une majorité au moins de ses membres sont indépendants. Le président du conseil d'administration, ou un autre administrateur, préside le comité.

De gedelegeerd bestuurder neemt deel aan de vergaderingen van het remuneratiecomité wanneer dit de remuneratie van de andere uitvoerende bestuurders behandelt.

In dat geval neemt een overeenkomstig artikel 531/1 aangewezen vertegenwoordiger van de algemene aandeelhoudersvergadering aan de vergaderingen van het remuneratiecomité deel.

§ 3. Het remuneratiecomité doet de raad van bestuur voorstellen over het remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerend en de uitvoerend bestuurders en formuleert voorstellen die in verband daarmee aan de aandeelhouders moeten worden voorgelegd.

§ 4. Het remuneratiecomité doet de raad van bestuur voorstellen over de individuele beloning van de niet-uitvoerend en de uitvoerend bestuurders, met inbegrip, wat die laatsten betreft, van de bonussen en langetermijnincentives, al dan niet gebonden aan aandelen, in de vorm van aandelenopties of andere financiële instrumenten, alsook over de regelingen inzake vroegtijdige beëindiging, en formuleert voorstellen die in verband daarmee aan de aandeelhouders moeten worden voorgelegd.

Ten aanzien van de uitvoerend bestuurders zal voor de toekenning van een ontslagvergoeding rekening worden gehouden met de mate waarin de door het remuneratiecomité bepaalde doelstellingen worden bereikt. Bij het bepalen van die doelstellingen wordt het belang van de onderneming, in al zijn facetten, in acht genomen. De doelstellingen die in het remuneratieverslag worden opgenomen, mogen evenwel geen afbreuk doen aan de strategie van de onderneming.

§ 5. Het bedrag van de ontslagvergoeding voor een uitvoerend bestuurder staat in verhouding tot diens reële prestatieperiode.

De ontslagvergoeding bedraagt een vierde van de vaste én variabele jaarvergoeding voor het hele jaar voorafgaand aan dat waarin de uitvoerend bestuurder zijn mandaat beëindigt, per aangevallen periode van vijf jaar dat de uitvoerend bestuurder binnen de onderneming beroepsbezigheid heeft uitgeoefend.

Bij de beëindiging van het mandaat van de uitvoerend bestuurder doet het remuneratiecomité voorstellen over het aldus berekende bedrag van de ontslagvergoeding.

Het kan dan voor zover nodig beslissen:

L'administrateur délégué participe aux réunions du comité de rémunération lorsque celui-ci traite de la rémunération des autres administrateurs exécutifs.

Le cas échéant, un représentant de l'assemblée générale des actionnaires, désigné conformément à l'article 531/1, participe aux réunions du comité de rémunération.

§ 3. Le comité de rémunération formule des propositions au conseil d'administration sur la politique de rémunération des administrateurs non-exécutifs et des administrateurs exécutifs et, s'il y a lieu, sur les propositions à soumettre aux actionnaires.

§ 4. Le comité de rémunération formule des propositions au conseil d'administration sur la rémunération individuelle des administrateurs non-exécutifs et des administrateurs exécutifs, y compris, pour ces derniers, sur les bonus et les formules d'intéressement à long terme, liés ou non aux actions, sous la forme d'options sur actions ou d'autres instruments financiers et sur les indemnités de départ et, s'il y a lieu, sur les propositions à soumettre aux actionnaires.

En ce qui concerne les administrateurs exécutifs, il est tenu compte, pour l'octroi d'une indemnité de départ, de la réalisation d'objectifs déterminés par le comité de rémunération. Les objectifs prévus tiennent compte de l'intérêt de l'entreprise dans toutes ses composantes. L'inscription des objectifs dans le rapport de rémunération ne doit toutefois pas porter atteinte à la stratégie de la société.

§ 5. L'importance de l'indemnité de départ d'un administrateur exécutif est proportionnelle à la durée effective des prestations de celui-ci.

Le montant de l'indemnité de départ est égal à un quart la rémunération annuelle, fixe et variable, perçue lors de l'année complète précédant la date du départ de l'administrateur exécutif, pour chaque période de cinq années entamée au cours de laquelle il a effectivement été actif professionnellement au sein de la société.

Lors du départ de l'administrateur exécutif, le comité de rémunération formule des propositions sur le montant de l'indemnité de départ ainsi calculée.

Il peut décider, le cas échéant, de:

– het aldus berekende bedrag te verlagen, als de onderneming slechte resultaten heeft geboekt, hoofdzakelijk door persoonlijke bestuursfouten van de uitvoerend bestuurder; die elementen worden getoetst aan de in § 4 beoogde doelstellingen; de verlaging mag niet meer zijn dan de helft van het conform het tweede lid berekende bedrag;

– het aldus berekende bedrag te verhogen ingeval de uitvoerend bestuurder goede prestaties heeft geleverd in het licht van de in § 4 beoogde doelstellingen; het kan dat ook doen ingeval de uitvoerend bestuurder vertrekt om redenen die niets met tegenvallende persoonlijke prestaties te maken hebben, met name bij een herstructurering van de onderneming.

§ 6. Het remuneratiecomité komt ten minste tweemaal per jaar bijeen, en telkens wanneer dit nodig is om zijn taken naar behoren te kunnen vervullen. Het komt altijd bijeen wanneer een uitvoerend bestuurder vertrekt.

§ 7. Het is de taak van het remuneratiecomité het remuneratieverslag op te stellen, overeenkomstig de bepalingen van artikel 107/1.».

Art. 6

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 531/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

«Art. 531/1. De algemene aandeelhoudersvergadering kan een vertegenwoordiger in het in artikel 524*quater* bedoelde remuneratiecomité aanwijzen, voor zover de aandeelhouders die daar om verzoeken, ten minste een twintigste van het kapitaal vertegenwoordigen.

De nadere regels voor de aanwijzing van die vertegenwoordiger worden opgenomen in de statuten van de vennootschap.».

Art. 7

In artikel 532, *in fine*, van hetzelfde Wetboek wordt het woord «vijfde» vervangen door het woord «twintigste».

Art. 8

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 532/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

– réduire le montant ainsi obtenu, lorsque la société a subi des contre-performances qui sont essentiellement dues à des erreurs de gestion personnelles de l'administrateur exécutif; ces éléments sont appréciés en regard des objectifs fixés, dont question au § 4; la réduction ne pourra pas être supérieure à la moitié du montant calculé conformément à l'alinéa 2;

– augmenter le montant ainsi obtenu lorsque l'administrateur exécutif a réalisé de bonnes performances au regard des objectifs visés au §4; il peut également être augmenté lorsque son départ intervient pour des raisons autres que des contre-performances personnelles, notamment suite à une restructuration de la société ou à une fusion.

§ 6. Le comité de rémunération se réunit au moins deux fois par an, et chaque fois que cela semble nécessaire pour l'exercice de ses obligations. Il se réunit à chaque départ d'un administrateur exécutif.

§ 7. Le comité de rémunération a la responsabilité de l'établissement du rapport de rémunération, conformément aux dispositions de l'article 107/1.».

Art. 6

Dans le même Code est inséré un article 531/1, rédigé comme suit:

«Art. 531/1 L'assemblée générale des actionnaires peut désigner un représentant au comité de rémunération visé par l'article 524*quater*, sur la demande des actionnaires représentant au minimum le vingtième du capital.

Les modalités de désignation de ce représentant sont fixées dans les statuts de la société.».

Art. 7

À l'article 532 du même Code, *in fine*: le mot «cinquième» est remplacé par le mot «vingtième».

Art. 8

Dans le même Code est inséré un article 532/1, rédigé comme suit:

«Art. 532/1. Het vereiste percentage aandelen dat een aandeelhouder moet bezitten om voorstellen te kunnen indienen voor de algemene aandeelhoudersvergadering mag niet meer dan een twintigste van het maatschappelijk kapitaal bedragen.».

HOOFDSTUK 3

Wijziging van de wet betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven van 21 maart 1991

Art. 9

In artikel 17, § 4, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, ingevoegd bij de wet van 24 december 2002, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 10

In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

«Art. 17/1. § 1. De raad van bestuur richt uit zijn midden een remuneratiecomité op, alsook elk ander comité dat hij nodig acht. Hij legt de samenstelling en de werkwijze ervan vast.

§ 2. Het remuneratiecomité bezorgt een voorstel van beslissing aan de raad van bestuur, de Koning of de algemene vergadering, naar gelang van het geval, voor elke beslissing betreffende directe of onmiddellijke, indirecte of uitgestelde geldelijke voordelen, die rechtstreeks met de functie verbonden zijn of aan de leden van de beheersorganen worden toegekend.

§ 3. Het remuneratiecomité doet de raad van bestuur voorstellen over het remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerend en de uitvoerend bestuurders en formuleert voorstellen die in verband daarmee aan de aandeelhouders moeten worden voorgelegd.

§ 4. Het remuneratiecomité doet de raad van bestuur voorstellen over de individuele beloning van de niet-uitvoerend en de uitvoerend bestuurders, met inbegrip, wat die laatsten betreft, van de bonussen en langetermijnincentives, al dan niet gebonden aan aandelen, in de vorm van aandelenopties of andere financiële instrumenten, alsook over de regelingen inzake vroegtijdige beëindiging, en formuleert voorstellen die in verband daarmee aan de aandeelhouders moeten worden voorgelegd.

«Art. 532/1. Le seuil à partir duquel un actionnaire peut soumettre des propositions à l'assemblée générale ne peut dépasser le vingtième du capital social.».

CHAPITRE 3

Modifications de la loi portant réforme de certaines entreprises publiques économiques du 21 mars 1991

Art. 9

À l'article 17, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, inséré par la loi du 24 décembre 2002, le deuxième alinéa est abrogé.

Art. 10

Dans la même loi est inséré un article 17/1, rédigé comme suit:

«Art. 17/1. § 1^{er}. Le conseil d'administration constitue en son sein un comité de rémunération ainsi que tout autre comité qu'il estimera nécessaire. Il en fixe la composition et le mode de fonctionnement.

§ 2. Le comité de rémunération remet une proposition de décision au conseil d'administration, au Roi ou à l'assemblée générale selon le cas, pour chaque décision relative aux avantages pécuniaires, directs ou immédiats, indirects ou postposés, liés directement à la fonction ou accordés aux membres des organes de gestion.

§ 3. Le comité de rémunération formule des propositions au conseil d'administration sur la politique de rémunération des administrateurs non-exécutifs et des administrateurs exécutifs et, s'il y a lieu, sur les propositions à soumettre aux actionnaires.

§ 4. Le comité de rémunération formule des propositions au conseil d'administration sur la rémunération individuelle des administrateurs non-exécutifs et des administrateurs exécutifs, y compris, pour ces derniers, sur les bonus et les formules d'intéressement à long terme, liés ou non aux actions, sous la forme d'options sur actions ou d'autres instruments financiers et sur les indemnités de départ et, s'il y a lieu, sur les propositions à soumettre aux actionnaires.

Ten aanzien van de uitvoerend bestuurders zal voor de toekenning van een ontslagvergoeding rekening worden gehouden met de mate waarin de door het remuneratiecomité bepaalde doelstellingen worden bereikt. Bij het bepalen van die doelstellingen wordt het belang van de onderneming, in al zijn facetten, in acht genomen, dat wil zeggen de werknemers, de bestuurders en de aandeelhouders.

De doelstellingen die in het remuneratieverslag worden opgenomen, mogen evenwel geen afbreuk doen aan de strategie van de onderneming.

§ 5. De nadere regels van de ontslagvergoeding voor een uitvoerend bestuurder staan in verhouding tot diens reële prestatieperiode.

De ontslagvergoeding bedraagt een vierde van de vaste én variabele jaarvergoeding voor het hele jaar voorafgaand aan dat waarin de uitvoerend bestuurder zijn mandaat beëindigt, per aangevangen periode van vijf jaar dat de uitvoerend bestuurder binnen de onderneming beroepsbezigheden heeft uitgeoefend.

Bij de beëindiging van het mandaat van de uitvoerend bestuurder doet het remuneratiecomité voorstellen over het aldus berekende bedrag van de ontslagvergoeding.

Het kan dan voorzover nodig beslissen:

- het aldus berekende bedrag te verlagen, als de onderneming slechte resultaten heeft geboekt, hoofdzakelijk door persoonlijke bestuursfouten van de uitvoerend bestuurder; die elementen worden getoetst aan de in § 4 beoogde doelstellingen; de verlaging mag niet meer zijn dan de helft van het conform het tweede lid berekende bedrag;

- het aldus berekende bedrag te verhogen ingeval de uitvoerend bestuurder goede prestaties heeft geleverd in het licht van de in § 4 beoogde doelstellingen; het kan dat ook doen ingeval de uitvoerend bestuurder vertrekt om redenen die niets met tegenvallende persoonlijke prestaties te maken hebben, met name bij een herstructurering van de onderneming of een fusie.

§ 6. Het remuneratiecomité komt ten minste tweemaal per jaar bijeen, en telkens wanneer dit nodig is om zijn taken naar behoren te kunnen vervullen. Het komt altijd bijeen wanneer een uitvoerend bestuurder vertrekt.

§ 7. Het is de taak van het remuneratiecomité het remuneratieverslag op te stellen, overeenkomstig de bepalingen van artikel 17/2.».

En ce qui concerne les administrateurs exécutifs, il est tenu compte, pour l'octroi d'indemnités de départ, de la réalisation d'objectifs déterminés par le comité de rémunération. Les objectifs prévus tiennent compte de l'intérêt de l'entreprise dans toutes ses composantes: travailleurs, dirigeants et actionnaires.

L'inscription des objectifs dans le rapport de rémunération ne doit toutefois pas porter atteinte à la stratégie de la société.

§ 5. Les modalités relatives aux indemnités de départ sont proportionnelles à la durée effective des prestations de l'administrateur exécutif.

Le montant de l'indemnité de départ est égal à un quart de la rémunération annuelle, fixe et variable, perçue lors de l'année complète précédant la date du départ de l'administrateur exécutif, pour chaque période de cinq années entamée au cours de laquelle il a effectivement été actif professionnellement au sein de la société.

Lors du départ de l'administrateur exécutif, le comité de rémunération formule des propositions sur le montant de l'indemnité de départ ainsi calculée.

Il peut décider, le cas échéant, de:

- réduire le montant ainsi obtenu, notamment lorsque la société a subi des contre-performances qui sont essentiellement dues à des erreurs de gestion personnelles de l'administrateur exécutif; ces éléments sont appréciés au regard des objectifs fixés au § 4; la réduction ne pourra pas être supérieure à la moitié du montant calculé conformément à l'alinéa 2;

- augmenter le montant ainsi obtenu lorsque l'administrateur exécutif a réalisé de bonnes performances au regard des objectifs visés au §4; il peut également être augmenté lorsque le départ de l'administrateur exécutif intervient pour des raisons autres que des contre-performances personnelles, notamment suite à une restructuration de la société ou à une fusion.

§ 6. Le comité de rémunération se réunit au moins deux fois par an, et chaque fois que cela semble nécessaire pour l'exercice de ses obligations. Il se réunit à chaque départ d'un administrateur exécutif.

§ 7. Le comité de rémunération a la responsabilité de l'établissement du rapport de rémunération, conformément aux dispositions de l'article 17/2.».

Art. 11

In dezelfde wet wordt een artikel 17/2 ingevoegd, luidende:

«Art. 17/2. Het remuneratiecomité stelt jaarlijks een remuneratieverslag op, dat in het beheersverslag wordt opgenomen.

Dit verslag moet op zijn minst de volgende gegevens bevatten:

1. de omschrijving van het goedgekeurde remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerend bestuurders en de uitvoerend bestuurders;

2. de beschrijving van de procedure tot vaststelling van de individuele vergoedingen van de niet-uitvoerend bestuurders en de uitvoerend bestuurders;

3. een verklaring van de onderneming inzake het remuneratiebeleid voor de volgende boekjaren, met een toelichting bij de belangrijkste wijzigingen van het remuneratiebeleid voor het boekjaar;

4. het bedrag van de individuele remuneraties en andere voordelen die de onderneming dan wel enige andere entiteit die tot dezelfde groep behoort, direct of indirect aan de niet-uitvoerend bestuurders heeft toegekend;

5. ingeval sommige uitvoerend bestuurders tevens zitting hebben in de raad van bestuur, volledige en gedetailleerde informatie over de remuneratie die zij ontvangen in de hoedanigheid van bestuurder, en op welke wijze met dat bedrag rekening werd gehouden bij de bepaling van de remuneratie van de uitvoerend bestuurder;

6. of een uitvoerend bestuurder aanspraak kan maken op bonussen;

7. de belangrijkste kenmerken van de bonussen die worden toegekend in de vorm van aandelen, aandelenopties of enig ander recht om aandelen te verwerven, dat werd goedgekeurd door dan wel ter goedkeuring werd voorgelegd aan de jaarlijkse algemene vergadering van de aandeelhouders;

8. de criteria ter beoordeling van de prestaties van de afgevaardigd bestuurder en van de andere uitvoerend bestuurders;

9. het bedrag van de remuneratie en van de andere voordelen die de onderneming of enige andere entiteit

Art. 11

Dans la même loi est inséré un article 17/2, rédigé comme suit:

«Art. 17/2. Le comité de rémunération établit annuellement un rapport relatif aux rémunérations, qui sera inséré dans le rapport de gestion.

Ce rapport doit au moins contenir les informations suivantes:

1. la description de la politique de rémunération adoptée concernant les administrateurs non-exécutifs et les administrateurs exécutifs;

2. la description de la procédure de fixation des rémunérations individuelles des administrateurs non-exécutifs et des administrateurs exécutifs;

3. une déclaration de la société quant à la politique de rémunération pour les exercices suivants, avec une explication sur les principaux changements à la politique de rémunération applicable pour l'exercice comptable;

4. sur base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux administrateurs non-exécutifs par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe;

5. si certains administrateurs exécutifs sont aussi membres du conseil d'administration, une information complète et détaillée du montant de la rémunération qu'ils perçoivent en cette qualité d'administrateur et comment il en a été tenu compte dans la détermination de la rémunération de l'administrateur exécutif;

6. si un administrateur exécutif a droit à des bonus;

7. les principales caractéristiques des bonus accordés sous forme d'actions, d'options sur actions ou de tout autre droit d'acquérir des actions, approuvés ou soumis à l'approbation de l'assemblée générale annuelle des actionnaires;

8. les critères d'évaluation de la performance de l'administrateur délégué et des autres administrateurs exécutifs;

9. le montant de la rémunération et des autres avantages accordés directement ou indirectement à

die tot dezelfde groep behoort, direct of indirect aan de afgevaardigd bestuurder heeft toegekend, eventueel wordt in het remuneratieverslag toelichting gegeven bij de mogelijke afwijkingen van het remuneratiebeleid dat van toepassing is voor het boekjaar; die informatie is opgesplitst als volgt:

- a. het basissalaris;
- b. de variabele remuneratie: alle bonussen die verband houden met het boekjaar waarop het jaarverslag betrekking heeft;
- c. het pensioen: de pensioenkosten, met toelichting bij het van toepassing zijnde pensioenstelsel (met vaste prestaties en/of vaste bijdragen);
- d. de andere componenten van de remuneratie, zoals de kosten voor pensioenen, verzekeringen, de geldwaarde van andere voordelen in natura (met toelichtingen), en eventueel de bedragen van de belangrijkste componenten;

10. het individuele dan wel het totale bedrag van de remuneraties en van de andere voordelen die de onderneming of enige andere entiteit die tot dezelfde groep behoort, direct of indirect aan de andere uitvoerend bestuurders heeft toegekend; eventueel wordt in het remuneratieverslag toelichting gegeven bij de mogelijke afwijkingen van het remuneratiebeleid dat van toepassing is voor het boekjaar; die informatie is opgesplitst als volgt:

- a. het basissalaris;
- b. de variabele remuneratie: alle bonussen die verband houden met het boekjaar waarop het jaarverslag betrekking heeft;
- c. het pensioen: de pensioenkosten, met toelichting bij het van toepassing zijnde pensioenstelsel (met vaste prestaties en/of vaste bijdragen);
- d. de andere componenten van de remuneratie, zoals de kosten voor pensioenen, verzekeringen, de geldwaarde van andere voordelen in natura (met toelichting), en eventueel de bedragen van de belangrijkste componenten;

11. voor de uitvoerend bestuurders individueel, het aantal en de belangrijkste kenmerken van de aandelen, de aandelenopties of van enig ander recht om aandelen te verwerven, dat werd toegekend of uitgeoefend dan wel is vervallen in de loop van het boekjaar;

12. voor de uitvoerend bestuurders, onverminderd de bepalingen van artikel 17/1, § 4, de belangrijkste contractuele voorwaarden inzake hun indienstneming; de vereisten waaraan moet worden voldaan en de te behalen doelstellingen om voor die ontslagvergoeding in aanmerking te komen, overeenkomstig artikel 17/1, § 4, en de procedure om de verwezenlijking van die doelstellingen te evalueren.

l'administrateur délégué par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe; le cas échéant, les exceptions éventuelles à la politique de rémunération applicable pour l'année financière sont expliquées dans le rapport de rémunération; cette information est ventilée comme suit:

- a. la rémunération de base;
- b. la rémunération variable, c'est-à-dire tout bonus relatif à l'exercice faisant l'objet du rapport annuel;
- c. la pension, c'est-à-dire le coût de la pension avec l'explication du régime de retraite applicable (prestations définies et/ou à cotisations définies);
- d. les autres composantes de la rémunération, telles que le coût de la pension, les couvertures d'assurances, la valeur monétaire d'autres avantages en nature, avec les explications, et, le cas échéant, les montants des principales composantes;

10. sur base individuelle ou sur base globale, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux autres administrateurs exécutifs par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe; le cas échéant, les exceptions éventuelles à la politique de rémunération applicable pour l'année financière sont expliquées dans le rapport de rémunération; cette information est ventilée comme suit:

- a. la rémunération de base;
- b. la rémunération variable, c'est-à-dire tout bonus relatif à l'exercice faisant l'objet du rapport annuel;
- c. la pension, c'est-à-dire le coût de la pension, avec l'explication du régime de retraite applicable (prestations définies et/ou à cotisations déterminées);
- d. les autres composantes de la rémunération, telles que le coût de la pension, les couvertures d'assurances, la valeur monétaire d'autres avantages en nature, avec les explications, et, le cas échéant, les montants des principales composantes;

11. pour les administrateurs exécutifs, sur une base individuelle, le nombre et les principales caractéristiques des actions, des options sur actions ou de tout autre droit d'acquisition d'actions, accordé, exercé ou expiré au cours de l'exercice;

12. pour les administrateurs exécutifs, sans préjudice des règles de l'article 17/1, § 4, les principales conditions contractuelles relatives à leur engagement, les conditions et objectifs à réaliser pour l'obtention de ces indemnités de départ, conformément à l'article 17/1, § 4, et la procédure d'évaluation de la réalisation de ces objectifs.

§ 3. Bij elk vertrek van een uitvoerend bestuurder van de onderneming bereidt het remuneratiecomité tevens een remuneratieverslag voor, dat de volgende informatie bevat:

a. de vereisten waaraan moet worden voldaan en de te behalen doelstellingen om voor een ontslagvergoeding in aanmerking te komen, overeenkomstig artikel 17/1, § 4, en de evaluatie van de verwezenlijking van die doelstellingen;

b. toelichting bij de wijze waarom het remuneratiebeleid van de onderneming in het geval van de uitvoerend bestuurder werd toegepast;

c. het bedrag van de ontslagvergoeding en de andere voordelen die de onderneming of enige andere entiteit die tot dezelfde groep behoort, direct of indirect aan de uitvoerend bestuurders individueel bij hun vertrek heeft toegekend.

De remuneratieverslagen worden ter goedkeuring aan de algemene vergadering van de aandeelhouders voorgelegd.».

HOOFDSTUK 4

Slotbepaling

Art. 12

Deze wet treedt in werking op 1 juli 2009.

20 maart 2009

§ 3. Le comité de rémunération prépare également un rapport de rémunération à chaque départ d'un administrateur exécutif de la société, reprenant les informations suivantes:

a. les conditions et objectifs à réaliser pour l'obtention de ces indemnités de départ, conformément à l'article 17/1, § 4, et l'évaluation de la réalisation de ces objectifs;

b. l'explication de la manière dont la politique de rémunération de la société a été appliquée à l'administrateur exécutif;

c. sur base individuelle, le montant de l'indemnité de départ et les autres avantages accordés directement ou indirectement aux autres administrateurs exécutifs par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe lors de leur départ.

Le rapport de rémunération doit être soumis à l'approbation de l'assemblée générale annuelle des actionnaires.».

CHAPITRE 4

Disposition finale

Art. 12

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

20 mars 2009

Olivier HAMAL (MR)
David CLARINVAL (MR)
Carine LECOMTE (MR)

BASISTEKST

Wetboek van vennootschappen

Art. 96. Het jaarverslag bedoeld in artikel 95 bevat:

1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt. Dit overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van dit bedrijf.

In de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, waar zulks passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf van de vennootschap, met inbegrip van informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden.

In deze analyse omvat het jaarverslag, waar zulks passend wordt geacht, verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de jaarrekening.

2° informatie omtrent de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;

3° inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden, voor zover zij niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap;

4° informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;

5° gegevens betreffende het bestaan van bijkantoren van de vennootschap;

6° ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waardeeringsregels in de veronderstelling van continuïteit;

7° alle gegevens die volgens dit wetboek in dit verslag moeten worden opgenomen.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Wetboek van vennootschappen

Art. 96. **§ 1.** Het jaarverslag bedoeld in artikel 95 bevat:

1° ten minste een getrouw overzicht van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap, alsmede een beschrijving van de voornaamste risico's en onzekerheden waarmee zij geconfronteerd wordt. Dit overzicht bevat een evenwichtige en volledige analyse van de ontwikkeling en de resultaten van het bedrijf en van de positie van de vennootschap die in overeenstemming is met de omvang en de complexiteit van dit bedrijf.

In de mate waarin zulks noodzakelijk is voor een goed begrip van de ontwikkeling, de resultaten of de positie van de vennootschap, omvat de analyse zowel financiële als, waar zulks passend wordt geacht, niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die betrekking hebben op het specifieke bedrijf van de vennootschap, met inbegrip van informatie betreffende milieu- en personeelsaangelegenheden.

In deze analyse omvat het jaarverslag, waar zulks passend wordt geacht, verwijzingen naar en aanvullende uitleg betreffende de bedragen in de jaarrekening.

2° informatie omtrent de belangrijke gebeurtenissen die na het einde van het boekjaar hebben plaatsgevonden;

3° inlichtingen over de omstandigheden die de ontwikkeling van de vennootschap aanmerkelijk kunnen beïnvloeden, voor zover zij niet van die aard zijn dat zij ernstig nadeel zouden berokkenen aan de vennootschap;

4° informatie omtrent de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling;

5° gegevens betreffende het bestaan van bijkantoren van de vennootschap;

6° ingeval uit de balans een overgedragen verlies blijkt of uit de resultatenrekening gedurende twee opeenvolgende boekjaren een verlies van het boekjaar blijkt, een verantwoording van de toepassing van de waardeeringsregels in de veronderstelling van continuïteit;

7° alle gegevens die volgens dit wetboek in dit verslag moeten worden opgenomen.

TEXTE DE BASE

Code des sociétés

Art. 96. Le rapport annuel visé à l'article 95 comporte:

1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée. Cet exposé consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation de la société, en rapport avec le volume et la complexité de ces affaires.

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que, le cas échéant, non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel.

En donnant son analyse, le rapport de gestion contient, le cas échéant, des renvois aux montants indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

2° des données sur les événements importants survenus après la clôture de l'exercice;

3° des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société, pour autant qu'elles ne sont pas de nature à porter gravement préjudice à la société;

4° des indications relatives aux activités en matière de recherche et de développement;

5° des indications relatives à l'existence de succursales de la société;

6° au cas où le bilan fait apparaître une perte reportée ou le compte de résultats fait apparaître pendant deux exercices successifs une perte de l'exercice, une justification de l'application des règles comptables de continuité;

7° toutes les informations qui doivent y être insérées en vertu du présent code.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ À LA PROPOSITION

Code des sociétés

Art. 96. § 1^{er} Le rapport annuel visé à l'article 95 comporte:

1° au moins un exposé fidèle sur l'évolution des affaires, les résultats et la situation de la société, ainsi qu'une description des principaux risques et incertitudes auxquels elle est confrontée. Cet exposé consiste en une analyse équilibrée et complète de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation de la société, en rapport avec le volume et la complexité de ces affaires.

Dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'évolution des affaires, des résultats ou de la situation de la société, l'analyse comporte des indicateurs clés de performance de nature tant financière que, le cas échéant, non financière ayant trait à l'activité spécifique de la société, notamment des informations relatives aux questions d'environnement et de personnel.

En donnant son analyse, le rapport de gestion contient, le cas échéant, des renvois aux montants indiqués dans les comptes annuels et des explications supplémentaires y afférentes.

2° des données sur les événements importants survenus après la clôture de l'exercice;

3° des indications sur les circonstances susceptibles d'avoir une influence notable sur le développement de la société, pour autant qu'elles ne sont pas de nature à porter gravement préjudice à la société;

4° des indications relatives aux activités en matière de recherche et de développement;

5° des indications relatives à l'existence de succursales de la société;

6° au cas où le bilan fait apparaître une perte reportée ou le compte de résultats fait apparaître pendant deux exercices successifs une perte de l'exercice, une justification de l'application des règles comptables de continuité;

7° toutes les informations qui doivent y être insérées en vertu du présent code.

8° wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat:

- de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook
- het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico;

9° in voorkomend geval, de verantwoording van de onafhankelijkheid en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit van ten minste één lid van het auditcomité.

8° wat betreft het gebruik door de vennootschap van financiële instrumenten en voor zover zulks van betekenis is voor de beoordeling van haar activa, passiva, financiële positie en resultaat:

- de doelstellingen en het beleid van de vennootschap inzake de beheersing van het risico, met inbegrip van haar beleid inzake hedging van alle belangrijke soorten voorgenomen transacties, waarvoor hedge accounting wordt toegepast, alsook
- het door de vennootschap gelopen prijsrisico, kredietrisico, liquiditeitsrisico, en kasstroomrisico;

9° in voorkomend geval, de verantwoording van de onafhankelijkheid en deskundigheid op het gebied van boekhouding en audit van ten minste één lid van het auditcomité.

§ 2. Het jaarverslag van de genoteerde vennootschappen bevat tevens een verklaring inzake deugdelijk bestuur, die een eigen afdeling van het beheersverslag vormt en op zijn minst de volgende gegevens bevat:

1. een verwijzing naar de Corporate Governance code die de onderneming toepast, de vermelding van de plaats waar deze code openbaar toegankelijk is, alsook, indien van toepassing, alle relevante informatie over de toegepaste corporate-governancepraktijken die verdergaan dan de desbetreffende code en de wettelijke vereisten, met vermelding van de plaats waar die informatie beschikbaar is;

2. indien een onderneming de in punt 1° bedoelde Corporate Governance code niet integraal toepast, een opgave van de delen van de Corporate Governance code waarvan zij afwijkt, alsook van de gegronde redenen waarom zij dat doet;

3. de lijst van de leden van de raad van bestuur, waarin de onafhankelijke bestuurders zijn aangemerkt;

4. de voorstelling van elke nieuwe bestuurder, waarbij wordt gepreciseerd of hij al dan niet als onafhankelijk wordt beschouwd;

5. informatie over de bestuurders die niet langer voldoen aan de onafhankelijkheidsvereisten;

6. een activiteitenverslag van de bijeenkomsten van de raad van bestuur en van zijn comités, met inbegrip van het aantal bijeenkomsten en de individuele aanwezigheidsgraad van de bestuurders;

8° en ce qui concerne l'utilisation des instruments financiers par la société et lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de ses pertes ou profits:

- les objectifs et la politique de la société en matière de gestion des risques financiers, y compris sa politique concernant la couverture de chaque catégorie principale des transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, et
- l'exposition de la société au risque de prix, au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de trésorerie;

9° le cas échéant, la justification de l'indépendance et de la compétence en matière de comptabilité et d'audit d'au moins un membre du comité d'audit.

8° en ce qui concerne l'utilisation des instruments financiers par la société et lorsque cela est pertinent pour l'évaluation de son actif, de son passif, de sa situation financière et de ses pertes ou profits:

- les objectifs et la politique de la société en matière de gestion des risques financiers, y compris sa politique concernant la couverture de chaque catégorie principale des transactions prévues pour lesquelles il est fait usage de la comptabilité de couverture, et
- l'exposition de la société au risque de prix, au risque de crédit, au risque de liquidité et au risque de trésorerie;

9° le cas échéant, la justification de l'indépendance et de la compétence en matière de comptabilité et d'audit d'au moins un membre du comité d'audit.

§ 2. Pour les sociétés cotées, le rapport annuel comprend également une déclaration de gouvernement d'entreprise, qui constitue une section spécifique du rapport de gestion et contient au moins les informations suivantes:

1. la désignation du code de gouvernement d'entreprise que la société applique, ainsi qu'une indication de l'endroit où ledit code peut être consulté publiquement ainsi que, le cas échéant, toutes les informations pertinentes relatives aux pratiques de gouvernement d'entreprise appliquées allant au-delà du code correspondant et des exigences légales, avec indication de l'endroit où cette information est disponible;

2. pour autant qu'une société n'applique pas intégralement le code de gouvernement d'entreprise visé au 1°, une indication des parties du code de gouvernement d'entreprise auxquelles elle déroge et les raisons fondées de cette dérogation;

3. la liste des membres du conseil d'administration, indiquant quels administrateurs sont indépendants;

4. la présentation de chaque nouvel administrateur, avec la précision que ce dernier est considéré comme indépendant ou non;

5. des informations sur les administrateurs qui ont cessé de satisfaire aux conditions d'indépendance;

6. un rapport d'activités des réunions du conseil d'administration et de ses comités, y compris le nombre de réunions et le taux individuel de présence des administrateurs;

7. toelichting bij de toepassing van het door de raad van bestuur uitgewerkte beleid betreffende de transacties en andere contractuele banden (tussen de vennootschap, met inbegrip van haar verbonden vennootschappen, en haar bestuurders en leden van het uitvoerend management) die niet onder de wettelijke belangenconflictenregeling vallen;

8. informatie over de belangrijkste gegevens van het evaluatieproces van de raad van bestuur, van zijn comités en van zijn verschillende bestuurders;

9. een lijst van de leden van de comités van de raad van bestuur;

10. een lijst van de uitvoerend bestuurders.

Art. 532. De raad van bestuur en de commissarissen, zo die er zijn, kunnen de algemene vergadering bijeenroepen. Zij moeten die bijeenroepen wanneer aandeelhouders die een vijfde van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen, het vragen.

Art. 532. De raad van bestuur en de commissarissen, zo die er zijn, kunnen de algemene vergadering bijeenroepen. Zij moeten die bijeenroepen wanneer aandeelhouders die een **twintigste** van het maatschappelijk kapitaal vertegenwoordigen, het vragen.

7. des commentaires sur l'application de la politique établie par le conseil d'administration pour les transactions et autres relations contractuelles (entre, d'une part, la société, y compris les sociétés liées, et, d'autre part, les administrateurs et les managers exécutifs) qui ne sont pas couvertes par les dispositions légales en matière de conflits d'intérêts;

8. des informations sur les principales données du processus d'évaluation du conseil d'administration, de ses comités et de ses différents administrateurs;

9. une liste des membres des comités du conseil d'administration;

10. une liste des administrateurs exécutifs.

Art. 532. Le conseil d'administration et les commissaires, s'il y en a, peuvent convoquer l'assemblée générale. Ils doivent la convoquer sur la demande d'actionnaires représentant le cinquième du capital social.

Art. 532. Le conseil d'administration et les commissaires, s'il y en a, peuvent convoquer l'assemblée générale. Ils doivent la convoquer sur la demande d'actionnaires représentant le **vingtième** du capital social.

Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven

Art. 17. § 1. De raad van bestuur is bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn tot verwezenlijking van het doel van het overheidsbedrijf.

De raad van bestuur houdt toezicht op het beleid van het directiecomité. Het directiecomité doet op geregelde tijdstippen verslag aan de raad.

De raad, of zijn voorzitter, onverminderd de bevoegdheden van laatstgenoemde, hem toegekend krachtens artikel 18, § 5, kan op elk ogenblik van het directiecomité een verslag vragen betreffende de activiteiten van het bedrijf of sommige ervan.

§ 2. De raad van bestuur kan de in § 1 bedoelde bevoegdheden geheel of gedeeltelijk opdragen aan het directiecomité, met uitzondering van:

- 1° de goedkeuring van het beheerscontract, evenals van elke wijziging ervan;
- 2° het vaststellen van het ondernemingsplan en het algemeen beleid;
- 3° het toezicht op het directiecomité, inzonderheid wat de uitvoering van het beheerscontract betreft;
- 4° de andere bevoegdheden die door deze titel en, ingeval het overheidsbedrijf de vorm van naamloze vennootschap van publiek recht heeft, door de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen uitdrukkelijk aan de raad van bestuur worden toegewezen.

§ 3. Ingeval het overheidsbedrijf niet de vorm van naamloze vennootschap van publiek recht heeft, zijn de artikelen 54, tweede lid, 60, eerste lid, 61, 62, 63*bis* en 67 van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen, van overeenkomstige toepassing op de raad van bestuur.

§ 4. De raad van bestuur richt in zijn schoot een bezoldigingscomité op, alsook elk ander comité dat hij nodig zal achten. Hij legt de samenstelling en de werkingwijze ervan vast in overeenstemming met deze wet.

Het bezoldigingscomité maakt een voorstel van beslissing, naargelang van het geval, over aan de raad van bestuur, aan de Koning of aan de algemene vergadering, voor elke beslissing betreffende geldelijke voordelen, rechtstreekse of onmiddellijke, onrechtstreekse of uitgestelde, rechtstreeks verbonden aan de functie of toegekend aan leden van beheersorganen. Hij stelt daarnaast jaarlijks een verslag op betreffende de bezoldigingen dat in het beheersverslag zal worden ingevoegd.

Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven

Art. 17. § 1. De raad van bestuur is bevoegd om alle handelingen te verrichten die nodig of dienstig zijn tot verwezenlijking van het doel van het overheidsbedrijf.

De raad van bestuur houdt toezicht op het beleid van het directiecomité. Het directiecomité doet op geregelde tijdstippen verslag aan de raad.

De raad, of zijn voorzitter, onverminderd de bevoegdheden van laatstgenoemde, hem toegekend krachtens artikel 18, § 5, kan op elk ogenblik van het directiecomité een verslag vragen betreffende de activiteiten van het bedrijf of sommige ervan.

§ 2. De raad van bestuur kan de in § 1 bedoelde bevoegdheden geheel of gedeeltelijk opdragen aan het directiecomité, met uitzondering van:

- 1° de goedkeuring van het beheerscontract, evenals van elke wijziging ervan;
- 2° het vaststellen van het ondernemingsplan en het algemeen beleid;
- 3° het toezicht op het directiecomité, inzonderheid wat de uitvoering van het beheerscontract betreft;
- 4° de andere bevoegdheden die door deze titel en, ingeval het overheidsbedrijf de vorm van naamloze vennootschap van publiek recht heeft, door de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen uitdrukkelijk aan de raad van bestuur worden toegewezen.

§ 3. Ingeval het overheidsbedrijf niet de vorm van naamloze vennootschap van publiek recht heeft, zijn de artikelen 54, tweede lid, 60, eerste lid, 61, 62, 63*bis* en 67 van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen, van overeenkomstige toepassing op de raad van bestuur.

§ 4. De raad van bestuur richt in zijn schoot een bezoldigingscomité op, alsook elk ander comité dat hij nodig zal achten. Hij legt de samenstelling en de werkingwijze ervan vast in overeenstemming met deze wet.

(...)

Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

Art. 17. § 1^{er}. Le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social de l'entreprise publique.

Le conseil d'administration contrôle la gestion assurée par le comité de direction. Le comité de direction fait régulièrement rapport au conseil.

Le conseil, ou son président, sans préjudice des pouvoirs lui conférés par l'article 18, § 5, peut, à tout moment, demander au comité de direction un rapport sur les activités de l'entreprise ou sur certaines d'entre elles.

§ 2. Le conseil d'administration peut déléguer au comité de direction en tout ou en partie les compétences visées au § 1^{er}, à l'exception de:

1° l'approbation du contrat de gestion, de même que de toute modification de celui-ci;

2° l'élaboration du plan d'entreprise et la définition de la politique générale;

3° le contrôle du comité de direction, notamment en ce qui concerne l'exécution du contrat de gestion;

4° les autres compétences qui sont réservées au conseil d'administration par le présent titre et, si l'entreprise publique a la forme de société anonyme de droit public, par les lois coordonnées sur les sociétés commerciales.

§ 3. Au cas où l'entreprise publique n'a pas la forme de société anonyme de droit public, les articles 54, deuxième alinéa, 60, alinéa 1^{er}, 61, 62, 63*bis* et 67 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, sont applicables par analogie au conseil d'administration.

§ 4. Le conseil d'administration constitue en son sein un comité des rémunérations ainsi que tout autre comité qu'il estimera nécessaire. Il en fixe la composition et le mode de fonctionnement en se conformant à la présente loi.

Le comité de rémunération remet une proposition de décision au conseil d'administration, au Roi ou à l'assemblée générale selon le cas, pour chaque décision relative aux avantages pécuniaires, directs ou immédiats, indirects ou postposés, liés directement à la fonction ou accordés aux membres des organes de gestion. Il établit en outre annuellement un rapport relatif aux rémunérations qui sera inséré dans le rapport de gestion.

Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques

Art. 17. § 1^{er}. Le conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social de l'entreprise publique.

Le conseil d'administration contrôle la gestion assurée par le comité de direction. Le comité de direction fait régulièrement rapport au conseil.

Le conseil, ou son président, sans préjudice des pouvoirs lui conférés par l'article 18, § 5, peut, à tout moment, demander au comité de direction un rapport sur les activités de l'entreprise ou sur certaines d'entre elles.

§ 2. Le conseil d'administration peut déléguer au comité de direction en tout ou en partie les compétences visées au § 1^{er}, à l'exception de:

1° l'approbation du contrat de gestion, de même que de toute modification de celui-ci;

2° l'élaboration du plan d'entreprise et la définition de la politique générale;

3° le contrôle du comité de direction, notamment en ce qui concerne l'exécution du contrat de gestion;

4° les autres compétences qui sont réservées au conseil d'administration par le présent titre et, si l'entreprise publique a la forme de société anonyme de droit public, par les lois coordonnées sur les sociétés commerciales.

§ 3. Au cas où l'entreprise publique n'a pas la forme de société anonyme de droit public, les articles 54, deuxième alinéa, 60, alinéa 1^{er}, 61, 62, 63*bis* et 67 des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, sont applicables par analogie au conseil d'administration.

§ 4. Le conseil d'administration constitue en son sein un comité des rémunérations ainsi que tout autre comité qu'il estimera nécessaire. Il en fixe la composition et le mode de fonctionnement en se conformant à la présente loi.

(...)