

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 mars 2006

PROJET DE LOI

complétant le Code des sociétés par des dispositions relatives à la publicité des rémunérations des administrateurs et des dirigeants de sociétés cotées en bourse et de sociétés de droit public

AMENDEMENTS

N° 13 DE M. **DAEMS**

Art. 3

Remplacer cet article par la disposition suivante:

«Art. 3. — Le livre IV, titre VI, chapitre Ier, section III, du même Code, est complété par une sous-section III, contenant un article 107bis, qui est libellée comme suit:

«Sous-section III

Des sociétés cotées en bourse

Art. 107bis. — Le comité de rémunération discute, au moins une fois par an avec l'administrateur délégué (CEO), à la fois du fonctionnement et de la performance du management exécutif. Le CEO n'est pas présent à la discussion de son évaluation. Les critères d'évaluation sont clairement définis.

Documents précédents :

Doc 51 **1502/ (2004/2005)** :

001 : Projet transmis par le Sénat.

002 et 003 : Amendements.

004 : Avis du Conseil d'État.

005 : Avis de la Commission de la protection de la Vie privée.

006 : Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 maart 2006

WETSONTWERP

tot aanvulling van het Wetboek van vennootschappen met bepalingen betreffende de openbaarmaking van bezoldigingen van bestuurders en van leidinggevende personen van genoteerde vennootschappen en vennootschappen van publiek recht

AMENDEMENTEN

Nr. 13 VAN DE HEER **DAEMS**

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt:

«Art. 3. — Boek IV, titel VI, hoofdstuk I, afdeling III van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een onderafdeling III, die een artikel 107bis bevat, luidende:

«Onderafdeling III

Genoteerde vennootschappen

Art. 107bis. — § 1. Het remuneratiecomité bespreekt minstens één keer per jaar met de afgevaardigd bestuurder (CEO) de werking en de prestaties van het uitvoerend management. De CEO is niet aanwezig bij de bespreking van zijn of haar eigen evaluatie. De evaluatiecriteria worden duidelijk omschreven.

Voorgaande documenten :

Doc 51 **1502/ (2004/2005)** :

001 : Ontwerp overgezonden door de Senaat.

002 en 003 : Amendementen.

004 : Advies van de Raad van State.

005 : Advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke Levenssfeer.

006 : Amendementen.

Dans le chapitre «corporate governance» du rapport annuel, la société publie, sur une base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement au CEO par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe. Cette information est ventilée comme suit:

- rémunération de base;
- rémunération variable: tout bonus relatif à l'exercice faisant l'objet du rapport annuel;
- autres composantes de la rémunération, telles que coût de pension, couverture d'assurances, valeur monétaire d'autres avantages en nature, avec explications, et, le cas échéant, les montants des principales composantes.

§ 3. Dans le chapitre «gouvernance d'entreprise» du rapport annuel, la société publie, sur une base globale, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux autres membres du management exécutif par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe. Cette information est ventilée comme suit:

- rémunération de base;
- rémunération variable: tout bonus relatif à l'exercice faisant l'objet du rapport annuel;
- autres composantes de la rémunération, telles que coût de pension, couverture d'assurances, valeur monétaire d'autres avantages en nature, avec explications et, le cas échéant, les montants des principales composantes.

§ 4. Pour le CEO et les autres membres du management exécutif, le chapitre «gouvernance d'entreprise» du rapport annuel contient une information individuelle donnant le nombre et les caractéristiques clés des actions, des options sur actions ou d'autres droits d'acquiescer des actions accordés au cours de l'exercice.

§ 5. Dans le chapitre «gouvernance d'entreprise» du rapport annuel, la société publie les principales conditions contractuelles relatives à l'engagement et au départ des managers exécutifs.

§ 6. Dans le chapitre «gouvernance d'entreprise» du rapport annuel, la société publie, sur une base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés aux administrateurs non exécutifs direc-

§ 2. In het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag maakt de vennootschap op individuele basis het bedrag van de remuneratie en andere voordelen bekend die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of door elke entiteit die deel uitmaakt van dezelfde groep, werden toegekend aan de CEO. Bij de openbaarmaking van deze informatie wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- het basissalaris;
- de variabele remuneratie: alle bonussen die verband houden met het betrokken boekjaar;
- de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten voor pensioenen, verzekeringen, de geldwaarde van de andere voordelen in natura, met een toelichting over en eventueel de bedragen van de voornaamste componenten.

§ 3. In het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag maakt de vennootschap op globale basis het bedrag van de remuneratie en andere voordelen bekend die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of door elke entiteit die deel uitmaakt van dezelfde groep, werden toegekend aan de andere leden van het uitvoerend management. Bij de openbaarmaking van deze informatie wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- het basissalaris;
- de variabele remuneratie: alle bonussen die verband houden met het betrokken boekjaar;
- de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten voor pensioenen, verzekeringen, de geldwaarde van de andere voordelen in natura, met een toelichting over en eventueel de bedragen van de voornaamste componenten.

§ 4. In het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag wordt zowel voor de CEO als voor de andere leden van het uitvoerend management op individuele basis het aantal en de voornaamste kenmerken bekend gemaakt van de aandelen, de aandelenopties of de andere rechten om aandelen te verwerven, die in de loop van het jaar werden toegekend.

§ 5. De vennootschap maakt in het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag de voornaamste contractuele bepalingen bekend van aanwervings- en vertrekregelingen die werden afgesproken met de leden van het uitvoerend management.

§ 6. In het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag maakt de vennootschap op individuele basis het bedrag van de remuneratie en andere voordelen bekend die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de ven-

tement ou indirectement par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe.».

N° 14 DE M. DAEMS

Art. 4

Remplacer cet article par la disposition suivante:

«Art. 4.— La même section est complétée par une sous-section IV, contenant un article 107ter, qui est libellée comme suit:

«Sous-section IV

Des sociétés de droit public

Art. 107ter.— Le comité de rémunération discute, au moins une fois par an avec le CEO, à la fois du fonctionnement et de la performance du management exécutif. Le CEO n'est pas présent à la discussion de son évaluation. Les critères d'évaluation sont clairement définis.

Dans le chapitre Gouvernance d'entreprise du rapport annuel, la société publie, sur une base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement au CEO par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe. Cette information est ventilée comme suit:

- rémunération de base;*
- rémunération variable: tout bonus relatif à l'exercice faisant l'objet du rapport annuel;*
- autres composantes de la rémunération, telles que coût de pension, couverture d'assurances, valeur monétaire d'autres avantages en nature, avec explications, et, le cas échéant, les montants des principales composantes.*

Dans le chapitre Gouvernance d'entreprise du rapport annuel, la société publie, sur une base globale, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux autres membres du management exécutif par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe. Cette information est ventilée comme suit:

nootschap of door elke entiteit die deel uitmaakt van dezelfde groep, aan de niet-uitvoerende bestuurders werden toegekend.».

Nr. 14 VAN DE HEER DAEMS

Art. 4

Dit artikel vervangen als volgt:

«Art. 4. — Dezelfde afdeling wordt aangevuld met een onderafdeling IV, die een artikel 107ter bevat, luidende:

«Onderafdeling IV

Vennootschappen van publiek recht

Art. 107ter. — Het remuneratiecomité bespreekt minstens één keer per jaar met de CEO de werking en de prestaties van het uitvoerend management. De CEO is niet aanwezig bij de bespreking van zijn of haar eigen evaluatie. De evaluatiecriteria worden duidelijk omschreven.

In het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag maakt de vennootschap op individuele basis het bedrag van de remuneratie en andere voordelen bekend die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of door elke entiteit die deel uitmaakt van dezelfde groep, werden toegekend aan de CEO. Bij de openbaarmaking van deze informatie wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- het basissalaris;*
- de variabele remuneratie: alle bonussen die verband houden met het betrokken boekjaar;*
- de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten voor pensioenen, verzekeringen, de geldwaarde van de andere voordelen in natura, met een toelichting over en eventueel de bedragen van de voornaamste componenten.*

In het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag maakt de vennootschap op globale basis het bedrag van de remuneratie en andere voordelen bekend die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of door elke entiteit die deel uitmaakt van dezelfde groep, werden toegekend aan de andere leden van het uitvoerend management. Bij de openbaarmaking van deze informatie wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- rémunération de base;
- rémunération variable: tout bonus relatif à l'exercice faisant l'objet du rapport annuel;
- autres composantes de la rémunération, telles que coût de pension, couverture d'assurances, valeur monétaire d'autres avantages en nature, avec explications et, le cas échéant, les montants des principales composantes.

Pour le CEO et les autres membres du management exécutif, le chapitre Gouvernance d'entreprise du rapport annuel contient une information individuelle donnant le nombre et les caractéristiques clés des actions, des options sur actions ou d'autres droits d'acquérir des actions accordés au cours de l'exercice.

Dans le chapitre Gouvernance d'entreprise du rapport annuel, la société publie les principales conditions contractuelles relatives à l'engagement et au départ des managers exécutifs.

Dans le chapitre Gouvernance d'entreprise du rapport annuel, la société publie, sur une base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés aux administrateurs non exécutifs directement ou indirectement par la société ou toute autre entité appartenant au même groupe.».

JUSTIFICATION

La Commission de la protection de la vie privée considère que la publicité des rémunérations et d'autres données implique un «traitement de données à caractère personnel». Dans ce contexte, il y a lieu de préciser qui doit être qualifié de responsable des publicités au regard de la loi relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (LVP). Elle souligne qu'une ingérence dans la vie privée est possible sur la base d'une loi accessible et prévisible. Le responsable du traitement doit, par conséquent, être désigné explicitement dans la loi.

La Commission de la protection de la vie privée a examiné l'admissibilité de la publicité au regard de l'article 8 de la CEDH, de la directive 95/43/CE et de l'article 5 de la LVP. En se référant à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour européenne de justice, on constate que la communication de données relatives aux revenus perçus par un travailleur est une ingérence au sens de l'article 8 de la CEDH qui ne peut être justifiée que si elle est prévue par la loi, poursuit un but légitime visé dans cet article et est nécessaire dans une société démocratique pour atteindre ce but. La Commission de la protection de la vie privée considère que, *prima facie*, il n'est pas satisfait à la condition de prévisibilité. La finalité n'est pas clairement définie. Il ne semble pas être satisfait au principe de proportionnalité.

- het basissalaris;
- de variabele remuneratie: alle bonussen die verband houden met het betrokken boekjaar;
- de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten voor pensioenen, verzekeringen, de geldwaarde van de andere voordelen in natura, met een toelichting over en eventueel de bedragen van de voornaamste componenten.

In het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag wordt zowel voor de CEO als voor de andere leden van het uitvoerend management op individuele basis het aantal en de voornaamste kenmerken bekend gemaakt van de aandelen, de aandelenopties of de andere rechten om aandelen te verwerven, die in de loop van het jaar werden toegekend.

De vennootschap maakt in het corporate governance Hoofdstuk in het jaarverslag de voornaamste contractuele bepalingen bekend van aanwervings- en vertrekregelingen die werden afgesproken met de leden van het uitvoerend management.

In het corporate governance hoofdstuk in het jaarverslag maakt de vennootschap op individuele basis het bedrag van de remuneratie en andere voordelen bekend die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of door elke entiteit die deel uitmaakt van dezelfde groep, aan de niet-uitvoerende bestuurders werden toegekend.».

VERANTWOORDING

De Privacycommissie stelt dat de openbaarmaking van de bezoldigingen e.a. gegevens een 'verwerking van persoonsgegevens' impliceert. In die context moet verduidelijkt worden wie als verantwoordelijke voor de openbaarmakingen moet worden bestempeld in het licht van de wet voor privacy (WVP). Zij beklemtoont dat een tussenkomst in het privéleven mogelijk is op basis van een toegankelijke en voorzienbare wet. De verantwoordelijke voor de verwerking moet derhalve expliciet worden opgenomen in de wet.

De Privacycommissie onderzocht de toelaatbaarheid van de bekendmaking in het licht van artikel 8 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, de richtlijn 95/43/EG en artikel 5 WVP. Verwijzend naar rechtspraak van het EHRM en het Hof van Justitie stelt men vast dat de mededeling van gegevens over het door een werknemer ontvangen inkomen, een inmenging is in het kader van artikel 8 EVRM die slechts gerechtvaardigd is indien deze bij wet is voorzien, een legitieme doelstelling nastreeft zoals voorzien in artikel 8 EVRM, en in een democratische samenleving noodzakelijk is om die doelstelling te bereiken. De Privacycommissie stelt dat *prima facie* niet voldaan is aan de vereiste van voorzienbaarheid. Er is geen duidelijke finaliteitsomschrijving. Er lijkt niet voldaan aan het proportionaliteitsbeginsel.

Une série de points posent problème.

- On peut se demander si la mention des noms des intéressés est nécessaire.
- Il n'est pas précisé de manière suffisamment claire ce qu'il y a lieu d'entendre par une «publicité adéquate», ni dans quel délai et de quelle façon les personnes visées doivent informer le conseil d'administration.
- Le pouvoir accordé au Roi est qualifié d'«excessif» par le Conseil d'État et la Commission de la protection de la vie privée.
- Le responsable du traitement doit être déterminé.
- Le champ matériel d'application n'est pas suffisamment clair: les définitions des catégories de personnes devant fournir des informations au conseil d'administration varient et manquent de clarté
- La CBFA se voit attribuer une compétence réglementaire et une compétence de contrôle, ce qui pose problème, étant donné que la CBFA est à la fois juge et partie.
- L'objectif de la publication ne doit pas seulement être repris dans l'exposé des motifs, mais également dans le dispositif. Cette finalité semble différer selon qu'il s'agit d'une société cotée en bourse ou d'entreprises publiques, d'organisations ou d'associations. Il est cependant nécessaire de faire la clarté à cet égard pour traiter correctement, sans biais, les données à caractère personnel. Il convient par conséquent de prévoir une définition correcte de la finalité, compte tenu des différentes situations que ces propositions peuvent viser.
- L'on démontre insuffisamment qu'il n'y a pas d'alternative permettant d'atteindre l'objectif fixé; des alternatives telles que l'approche du Code Lippens, la législation actuelle en matière de comptabilité, les comptes annuels, le contrôle interne et externe, etc.
- Les modalités de publication doivent éviter les dégâts collatéraux autant que possible. Il est par conséquent préférable de fournir des informations concernant la politique de rémunération de l'entreprise ou de l'organisation (cf. recommandation 2004/913/CE). Cela peut même s'assortir éventuellement d'une approche réactive plus axée sur les personnes, si certains éléments indiquent que la politique de rémunération n'est pas respectée.
- Il ne semble pas nécessaire de communiquer ces informations au grand public au lieu de les réserver uniquement aux actionnaires et/ou organismes de contrôle (conseil d'administration, CBFA, etc.)

Conclusion:

Les textes doivent être remaniés en profondeur à la lumière de ce qui précède. Il est néanmoins possible de tenir compte de ces observations en se limitant à fournir une base légale aux dispositions 7.5 et 7.14 à 7.18 actuellement reprises dans le Code Lippens. Telle est la portée du présent amendement.

Een aantal zaken komen onder spanning te staan:

- Men zich de vraag stellen of de vermelding van de namen van betrokkenen noodzakelijk is.
- Het is onvoldoende duidelijk wat een «passende openbaarmaking» is, en wat de termijn en de wijze is binnen de welke of waarop de geviseerde personen de raad van bestuur moeten inlichten.
- De bevoegdheid die aan de Koning wordt gegeven wordt door de Raad van state en de Privacycommissie beschouwd als «buitensporig ruim».
- De verantwoordelijke voor de verwerking moet worden opgenomen.
- Het materiële toepassingsgebied is onduidelijk: de categorieën van personen die informatie moeten verstrekken zijn verschillend gedefinieerd en onvoldoende duidelijk bepaald.
- De CBFA krijgt een reglementaire en een controlerende bevoegdheid. Dat stelt een probleem, want de CBFA is tegelijkertijd rechter en partij.
- De doelstelling van de openbaarmaking moet niet enkel in de toelichting, maar ook in het dispositief worden opgenomen. Deze finaliteit lijkt verschillend naargelang het om een beursgenoteerde onderneming of overheidsbedrijven, organisaties en verenigingen betreft. Nochtans is duidelijkheid hieromtrent noodzakelijk om op een correcte wijze de persoonsgegevens 'te verwerken', zonder afwending. Er moet derhalve een correcte finaliteitsomschrijving worden opgenomen, rekening houdend met de diverse situaties waarop deze voorstellen betrekking hebben.
- Er wordt onvoldoende aangetoond dat er geen alternatieven zijn om de vooropgestelde doelstelling te bereiken; alternatieven zoals de aanpak van de Code Lippens, bestaande wetgeving inzake boekhouding, jaarrekening, interne en externe controle, enz.
- De wijze van openbaarmaking moet zoveel mogelijk collaterale schade vermijden. Daarom is het beter om informatie te verschaffen over het verloningsbeleid van de onderneming of organisatie (cfr. aanbeveling 2004/913/EG). Dit kan zelfs eventueel aangevuld worden met een meer persoonsgerichte reactieve aanpak, indien er indicaties zijn dat het vergoedingsbeleid niet zou nageleefd worden.
- Het lijkt niet noodzakelijk om deze informatie aan het ruime publiek mede te delen, in plaats van enkel aan de aandeelhouders en/of controlerende organen (raad van bestuur, CBFA, enz.).

Besluit:

De teksten dienen in het licht van het voorgaande grondig te worden herzien. Desalniettemin kan tegemoet gekomen worden aan deze opmerkingen, indien men zich zou beperken tot het verschaffen van een wettelijke basis aan de bepalingen 7.5 en 7.14 tot 7.18 die actueel zijn opgenomen in de Code Lippens, wat de strekking is van onderhavig amendement.

N° 15 DE M. **DAEMS**

Art. 5

Dans le 6° proposé, supprimer les mots «, §§ 1^{er} et 2».

JUSTIFICATION

Il s'agit d'une adaptation purement technique.

Nr. 15 VAN DE HEER **DAEMS**

Art. 5

In het voorgestelde 6°, de woorden «, §§1 en 2» weglaten.

VERANTWOORDING

Het betreft een louter technische aanpassing.

Rik DAEMS (VLD)