

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 mars 2012

PROPOSITION DE LOI

**modifiant le Code des sociétés
et la loi du 21 mars 1991
portant réforme
de certaines entreprises publiques
économiques, instaurant des bonus
aux travailleurs en cas d'importantes
rémunérations variables des dirigeants**

(déposée par MM. David Clarinval
et Philippe Goffin)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 maart 2012

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het Wetboek
van vennootschappen en de wet
van 21 maart 1991 betreffende
de hervorming van sommige economische
overheidsbedrijven, teneinde te voorzien
in een werknemersbonus ingeval
de bedrijfsleiders een hoge variabele
vergoeding wordt toegekend**

(ingediend door de heren David Clarinval
en Philippe Goffin)

RÉSUMÉ

La proposition de loi vise, pour les sociétés cotées en bourse, l'octroi obligatoire d'un bonus aux travailleurs lorsque la rémunération variable des dirigeants dépasse un certain seuil.

Concernant les entreprises publiques, des règles similaires sont instaurées avec, de plus:

— *l'obligation de mentionner cette possibilité, préalablement, dans le contrat de gestion, de même que les conditions d'octroi;*

— *la possibilité d'octroi seulement à l'expiration du contrat de gestion, sauf résultats exceptionnels justifiant un octroi de manière anticipative.*

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de beursgenoteerde vennootschappen ertoe te verplichten hun werknemers een bonus toe te kennen ingeval de variabele vergoeding van de bedrijfsleiders een bepaalde grens overschrijdt.

In verband met de overheidsbedrijven wordt voorzien in soortgelijke regels, met daarbovenop:

— *de verplichting die mogelijkheid tot het toekennen van een werknemersbonus, alsook de toekenningsvoorwaarden, vooraf te vermelden in de beheersovereenkomst;*

— *de mogelijkheid de bonus louter toe te kennen wanneer de beheersovereenkomst afloopt, tenzij uitzonderlijke bedrijfsresultaten een vervroegde toekenning rechtvaardigen.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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)	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:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>		<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	
<i>Commandes:</i>		<i>Bestellingen:</i>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.lachambre.be		www.dekamer.be	
e-mail : publications@lachambre.be		e-mail : publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. L'intéressement des travailleurs

1.1. Cadre général

L'intéressement des travailleurs, sous quelle que forme que ce soit, est une tradition dans beaucoup de pays européens, mais est encore trop peu développée en Belgique.

La mesure a pourtant de nombreux avantages: le salarié s'identifie à son entreprise, est intéressé financièrement à son succès et cela favorise la paix sociale. Cela permet également d'éviter cette opposition caricaturale entre capital et travail, entre employeurs et travailleurs ou, plus caricaturalement encore, entre le social et l'économie.

En France, l'idée de la participation date de Charles de Gaulle et a été réactivée, en 2009, lorsque le président de la République a invoqué la loi des trois tiers, selon laquelle les bénéfices des entreprises doivent se diviser à parts égales: entre les salariés, les actionnaires et les investissements. C'est encore loin d'être le cas aujourd'hui.

En Belgique, l'intéressement des travailleurs reste une pratique encore trop peu développée, malgré différents systèmes existants.

1.2. Les principaux systèmes d'actionnariat salarié

Depuis 2001, il existe différents systèmes d'actionnariat salarié dans notre pays. On constate néanmoins que ce n'est pas la forme de rémunération qui a le plus de succès. Ce sont les cadres qui en bénéficient essentiellement, très peu les employés ou les ouvriers. Les dispositifs principaux en droit belge sont les suivants.

1.2.1. Participation des travailleurs au capital (loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés)

Plan d'attribution aux travailleurs d'actions de l'employeur, ou du groupe dont fait partie l'entreprise. Limitations: maximum 10 % de la masse salariale brute, maximum 20 % des bénéfices après impôts. Il nécessite

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Winstdelingsregeling voor werknemers

1.1. Situatieschets

Een winstdelingsregeling voor werknemers, ongeacht hoe die regeling wordt toegepast, is in veel Europese landen een traditie, maar heeft in België tot dusver al te weinig ingang gevonden.

Nochtans heeft een dergelijke regeling heel wat voordelen: de werknemer identificeert zich met zijn onderneming en heeft financieel belang bij goede bedrijfsresultaten; bovendien vaart de sociale vrede er wel bij. Voorts maakt een winstdelingsregeling komaf met het karikaturale onderscheid tussen kapitaal en arbeid, tussen werkgever en werknemer en — de karikatuur op de spits gedreven — tussen het sociale en het economische.

In Frankrijk vond het idee van werknemersparticipatie al ingang tijdens het tijdperk-de Gaulle; later, in 2009, kwam het opnieuw ter tafel, toen de Franse president voorstelde een zogeheten "*loi des trois tiers*" in te voeren, waarbij de winst van een onderneming gelijk zou moeten worden verdeeld over werknemers, aandeelhouders en investeringen. Zo ver is het echter nog lang niet.

In België bestaan dan al verschillende systemen, van volwaardige winstdelingsregelingen is amper sprake.

1.2. De belangrijkste regelingen inzake werknemersaandeelhouderschap

Sinds 2001 bestaan in ons land verschillende systemen van werknemersaandeelhouderschap. Niettemin blijkt die remuneratieformule niet de voorkeur te genieten. Vooral kaderleden maken er gebruik van, bedienden en arbeiders nauwelijks. In de Belgische wetgeving zijn met name de volgende bepalingen van belang.

1.2.1. Werknemersparticipatie in het kapitaal (wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen)

Het gaat hierbij om participatieplannen waarbij aan de werknemers aandelen van de werkgever of van de ondernemingsgroep worden toegekend. Als beperking geldt dat de totale participatie maximaal 10 % van de

une convention collective de travail ou un acte d'adhésion (procédure de règlement de travail). Les actions sont bloquées durant 2 à 5 ans.

1.2.2. Souscription d'actions avec décote (article 609 du Code des sociétés)

Un plan de souscription d'actions avec décote peut être mené, avec un blocage durant 5 ans (interdiction de vendre ou céder ces actions durant cette période). Cela ne peut concerner qu'au maximum 20 % du capital social, au cours des 4 exercices antérieurs. Les actions doivent être nominatives. Une imposition est prévue, au titre de rémunération, excepté une immunisation fiscale et sociale sur la décote de 20 %: l'imposition est calculée uniquement sur les 80 % payés et non pas sur la valeur totale des actions achetées moyennant le bénéfice de la décote de 20 %.

1.3. Peu d'intérêt rencontré par les systèmes d'actionnariat salarié

Ces modèles rencontrent cependant peu de succès en Belgique. C'est dû en partie à certains inconvénients qu'ils génèrent: recherche de bénéfices à court terme, susceptibles de mettre en péril la viabilité à moyen et long terme de l'entreprise; tensions et discriminations entre salariés, selon qu'ils soient actionnaires ou non. De plus, le salarié ne bénéficie pas des mêmes garanties de revenus qu'avec une rémunération ordinaire.

En outre, d'autres facteurs expliquent ce désintérêt. L'actionnariat salarié a tendance à se développer par la reprise par les travailleurs d'une entreprise en difficulté ou en phase de transmission. Or, la Belgique accuse un très faible taux d'esprit d'entreprise (3,9 %). Les salariés seraient donc peu enclins à relever ce défi.

Dans un pays où les statuts et rôles sont rigides, il est malaisé d'introduire le concept d'actionnariat salarié, à mi-chemin entre salarié et actionnaire.

Le tissu économique belge n'est pas propice aux mécanismes d'intéressement complexes, sachant que

brutoloonmassa en maximaal 20 % van de winst na belasting mag bedragen. Het participatieplan kan alleen worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst of een toetredingsakte (arbeidsreglementprocedure). De aandelen mogen gedurende 2 tot 5 jaar niet worden verhandeld.

1.2.2. Intekening op aandelen met korting ("décote") (artikel 609 van het Wetboek van vennootschappen)

Er kan worden voorzien in een participatieplan waarbij wordt ingetekend op aandelen met korting, die gedurende vijf jaar worden geblokkeerd (zo lang mogen de aandelen worden verkocht noch overgedragen). De totale participatie mag maximaal 20 % van het vennootschapskapitaal over de vier vorige boekjaren bedragen. Alle aandelen moeten op naam zijn. Op de aandelen wordt als vergoeding een belasting geheven, maar de korting van 20 % is vrijgesteld van fiscale en sociale heffingen: de belasting wordt dus alleen berekend op de betaalde 80 % en niet op de totale waarde van de met een korting van 20 % gekochte aandelen.

1.3. Weinig belangstelling voor de regelingen inzake werknemersaandeelhouderschap

Hoewel er mogelijkheden zijn, blijken die participatieformules in België maar weinig succes te hebben. Dat valt deels te verklaren door bepaalde inherente nadelen: winstbejag op korte termijn (waardoor het voortbestaan van de onderneming op middellange en lange termijn in gevaar kan komen), alsook spanningen tussen en ongelijke behandeling van werknemers, naargelang zij al dan niet aandeelhouder zijn. Bovendien heeft de werknemer niet dezelfde inkomenszekerheid als bij een gewoon loon.

Voorts verklaren nog andere factoren die geringe belangstelling. Werknemersaandeelhouderschap lijkt vooral een mogelijkheid te zijn wanneer de betrokken onderneming in moeilijkheden verkeert of een overgangsfase doormaakt, en vervolgens door de werknemers wordt overgenomen. De ondernemingsgeest blijkt in België echter op een heel laag pitje te staan (3,9 %). Werknemers zullen dus niet snel geneigd zijn die uitdaging aan te gaan.

In een land met vastgeroeste statuten en functies ligt een concept als werknemersaandeelhouderschap, dat het midden houdt tussen werknemer en aandeelhouder, niet echt voor de hand.

Het Belgische economische weefsel leent zich niet tot ingewikkelde participatiemechanismen: 87 % van

87 % des entreprises occupent moins de 10 personnes et sont souvent familiales. Pourtant, la mesure a de nombreux avantages: avec un petit pourcentage du capital d'une entreprise, les salariés peuvent avoir une influence décisive sur les décisions stratégiques de celle-ci. C'est aussi un moyen original et alternatif de financement des entreprises, et ce notamment pour des entreprises en difficultés.

Les auteurs de la présente proposition de loi estiment que l'intéressement constitue une voie originale permettant à la fois d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs, de renforcer la gouvernance d'entreprise, de soutenir l'activité économique et la croissance et de créer des emplois durables, c'est-à-dire un projet authentiquement libéral.

Le MR souhaite d'ailleurs que la Belgique atteigne le pourcentage moyen européen de capital détenu par les salariés (de passer de 1,63 % à 2,35 %).

Malheureusement, force est de constater que l'actionnariat salarié n'a ni les faveurs des employeurs ni celles des travailleurs en Belgique.

2. Volonté de permettre aux travailleurs de bénéficier des performances de leur entreprise

Dès lors, plutôt que d'opter pour un actionnariat salarié, comme c'est majoritairement le cas dans les pays voisins, les auteurs de la présente proposition de loi ont recherché une autre possibilité pour permettre aux travailleurs de bénéficier des performances de leur entreprise.

Partant du principe qu'une entreprise ne se limite pas à ses dirigeants mais qu'elle vit et performe aussi grâce aux différents travailleurs, ils estiment que chacun, à son niveau de compétence, participe au bon fonctionnement de cette entité économique.

Si la vision à long terme, les décisions et les objectifs, sont bien souvent définis par les dirigeants et les actionnaires dans les sociétés cotées, ces derniers ne peuvent être valablement conçus, réalisés, et même parfois dépassés, que lorsque tous les rouages de l'entreprise partagent la même ambition et la même motivation.

Force est donc de constater que les dirigeants des grandes sociétés n'auraient pu atteindre les objectifs ou performances fixées par la société et les actionnaires

de ondernemingen telt minder dan 10 werknemers, en zijn vaak familiebedrijven. Werknemersaandeelhouderschap heeft nochtans heel wat voordelen: met slechts een klein percentage van het ondernemingskapitaal in handen kunnen de werknemers een beslissende invloed uitoefenen op de strategische beslissingen van de onderneming. Voorts is werknemersaandeelhouderschap een originele en alternatieve vorm van bedrijfs-financiering, meer bepaald voor de ondernemingen in moeilijkheden.

De indieners van dit wetsvoorstel zijn van oordeel dat werknemersaandeelhouderschap een originele manier is om tegelijkertijd de koopkracht van de werknemers te vergroten, de *corporate governance* aan te scherpen, de bedrijfsactiviteit en de groei te ondersteunen en duurzame werkgelegenheid te scheppen; het is met andere woorden een liberaal project bij uitstek.

Overigens wenst de MR dat België de kapitaalsparticipatie door de werknemers opschroeft tot het Europese gemiddelde (van 1,63 % tot 2,35 %).

Helaas blijken noch de werkgevers noch de werknemers in België warm te lopen voor werknemersaandeelhouderschap.

2. Meer mogelijkheden voor de werknemers om in goede resultaten van hun onderneming te delen

Veeleer dan een pleidooi te voeren voor werknemersaandeelhouderschap zoals dat in de meeste buurlanden bestaat, hebben de indieners van dit wetsvoorstel een andere mogelijkheid gezocht om de werknemers voordeel te laten halen uit de goede resultaten van hun onderneming.

Ervan uitgaande dat een onderneming niet louter bestaat uit de bedrijfsleiders, maar ook actief is en presteert dankzij de diverse werknemers, stellen zij dat elke werknemer, op zijn eigen competentieniveau, een schakel is in de goede werking van de economische entiteit die een bedrijf is.

De langetermijnstrategie en de bedrijfsbeslissingen en -doelstellingen worden in de beursgenoteerde vennootschappen dan wel vaak bepaald door de bedrijfsleiders en de aandeelhouders, die doelstellingen kunnen slechts volwaardig worden bedacht, uitgevoerd en soms zelfs overtroffen wanneer alle radertjes van de onderneming dezelfde ambitie en motivatie delen.

Het lijkt dus geen twijfel dat de bedrijfsleiders van de grote ondernemingen de door het bedrijf en de aandeelhouders vooropgestelde doelstellingen en resultaten

(et donc toucher, le cas échéant, les rémunérations variables qui y sont liées) tous seuls. Sans le travail de leurs salariés, les dirigeants d'entreprise, si brillants soient-ils, ne pourraient remplir leurs engagements.

Partant de ce constat, les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'il faut rétablir un certain équilibre et que, si distribution de "bonus" il y a, il est normal de récompenser l'ensemble des travailleurs. C'est pourquoi, les auteurs de la présente proposition de loi préconisent également l'octroi d'une certaine somme d'argent comme bonus direct aux travailleurs.

Ils proposent par le présent texte un système de cliquet: si la rémunération variable annuelle de l'administrateur délégué dépasse de douze fois son salaire mensuel fixe, la société doit répartir entre les travailleurs de la société un bonus, correspondant au pourcentage de dépassement du salaire fixe du CEO.

Par exemple, si le CEO reçoit une rémunération annuelle fixe de 100 000 euros et que, suite à des résultats exceptionnels, il perçoit une rémunération variable annuelle de 110 000 euros, soit 10 % du montant de sa rémunération fixe, chaque travailleur obtiendra un bonus équivalent à un montant de 10 % de son propre salaire. Si le travailleur gagne 50 000 euros par an, il aura droit à 5 000 euros au titre de bonus.

La référence choisie est celle de la rémunération variable du CEO, c'est-à-dire le "grand" patron de l'entreprise. En effet, c'est surtout à ce niveau de responsabilités que les "dysfonctionnements" ont le plus marqué et choqué l'opinion publique ces derniers mois. De plus, en vertu de la loi du 6 avril 2010¹, qui reprend les dispositions du Code de bonne gouvernance belge de 2009, seul le CEO est tenu de publier, à titre individuel, les différents éléments de sa rémunération. C'est également une question d'information.

Si les auteurs de la présente proposition de loi peuvent concevoir l'octroi d'une rémunération variable incitative pour les dirigeants d'entreprises, cet octroi doit être lié à l'obtention d'un résultat ou d'un objectif déterminé. En d'autres termes, une rémunération variable ne peut être envisagée qu'en lien étroit avec la réalisation de performances.

¹ Loi du 6 avril 2010 visant à renforcer le gouvernement d'entreprise dans les sociétés cotées et les entreprises publiques autonomes et visant à modifier le régime des interdictions professionnelles dans le secteur bancaire et financier.

nooit in hun eentje hadden kunnen bereiken (en dus nooit de ermee samenhangende variabele vergoedingen hadden kunnen opstrijken). Zonder de inspanningen van hun werknemers zouden de bedrijfsleiders, hoe uitmuntend ze ook zijn, hun verplichtingen nooit kunnen nakomen.

De indieners van dit wetsvoorstel zijn derhalve van mening dat een en ander opnieuw in balans moet worden gebracht en dat, als er dan toch "bonussen" worden uitgekeerd, het volstrekt normaal is alle werknemers te belonen. Daarom stellen zij eveneens voor dat de werknemers een directe bonus zouden kunnen genieten in de vorm van een som geld.

Het wetsvoorstel voorziet in een soort "cliquetsysteem": wanneer de variabele jaarvergoeding van de gedelegeerd bestuurder hoger ligt dan het twaalfvoudige van zijn vaste maandelijkse bezoldiging, moet de vennootschap de werknemers een bonus toekennen, waarvan het percentage overeenstemt met het percentage waarmee de vaste bezoldiging van de gedelegeerd bestuurder wordt overschreden.

Wanneer een gedelegeerd bestuurder jaarlijks bijvoorbeeld een vaste bezoldiging van 100 000 euro ontvangt en hij als gevolg van uitzonderlijke bedrijfsresultaten een variabele jaarvergoeding van 110 000 euro toegekend krijgt (die dus 10 % méér bedraagt dan zijn vaste bezoldiging), zullen alle werknemers recht hebben op een bonus ten bedrage van 10 % van hun loon. Een werknemer die op jaarbasis 50 000 euro verdient, zal dus een bonus krijgen van 5 000 euro.

De refertevergoeding is de variabele vergoeding van de gedelegeerd bestuurder, met andere woorden de topman van de onderneming. Het zijn in de eerste plaats de "disfuncties" op dat verantwoordelijkheidsniveau die de publieke opinie de voorbije maanden het meest hebben getroffen en geschokt. Krachtens de wet van 6 april 2010¹, die de bepalingen van de Belgische *Corporate Governance Code* van 2009 bevat, is bovendien alleen de gedelegeerd bestuurder verplicht alle elementen van zijn remuneratie individueel openbaar te maken. Die verplichting is ook een kwestie van kennisgeving.

De indieners van dit wetsvoorstel accepteren dat aan bedrijfsleiders bij wijze van aansporing een variabele vergoeding wordt toegekend, maar die vergoeding moet gekoppeld zijn aan een te halen resultaat of doelstelling. Een variabele vergoeding mag anders gezegd alleen maar overwogen worden wanneer die vergoeding spoort met het boeken van resultaten.

¹ Wet van 6 april 2010 tot versterking van het deugdelijk bestuur bij de genoteerde vennootschappen en de autonome overheidsbedrijven en tot wijziging van de regeling inzake het beroepsverbod in de bank- en financiële sector.

Avec ce système, la société, qui choisit d'attribuer des rémunérations variables excédant les 100 % de la rémunération fixe à l'administrateur délégué, sait automatiquement qu'elle devra récompenser l'ensemble de ses employés. Elle opte donc en connaissance de cause, en fonction des moyens de trésorerie dont elle dispose. Partant, elle opère également une forme d'arbitrage entre la rémunération des actionnaires et celles de ses salariés.

Compte tenu que l'exercice comptable 2012 est déjà en cours, ce qui est ici proposé ne pourra, au plus tôt, sortir ses effets qu'à partir de l'exercice comptable 2013.

3. Limitation des rémunérations variables pour les dirigeants d'entreprises publiques

Comme il a déjà été souligné, les auteurs de la présente proposition de loi peuvent concevoir l'octroi d'une rémunération variable incitative pour les dirigeants d'entreprises, en lien étroit avec la réalisation de performances.

Cette décision reste de la compétence des organes de la société et, notamment, de l'assemblée générale des actionnaires si cette société est cotée en bourse. Les pouvoirs publics n'ont pas à s'immiscer dans une relation purement privée.

Cependant, dans le cas des entreprises publiques visées par la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, les actionnaires principaux, si pas uniques, de ces entreprises sont les pouvoirs publics.

Pour cette raison, les auteurs de la présente proposition de loi estiment que, à l'égard de ces entreprises, l'État peut imposer des limites et conditions directement. C'est même là une occasion pour lui, en sa qualité d'actionnaire, d'induire les comportements qu'il souhaite montrer en exemple et de faire des entreprises publiques de véritables laboratoires, dans le respect et la sauvegarde de leur position concurrentielle sur le marché économique.

Les entreprises publiques restent des acteurs économiques et, à ce titre, doivent rester des interlocuteurs crédibles face à leurs concurrents. Mais, ces entreprises économiques rendent également un service pour lequel les citoyens les rémunèrent, elles doivent garantir la qualité de ce service. Dans cette mesure, les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent que,

Een bedrijf dat ervoor kiest zijn gedelegeerd bestuurder een variabele vergoeding toe te kennen die meer bedraagt dan 100 % van de vaste bezoldiging, weet dat het met dit systeem automatisch al zijn werknemers zal moeten belonen. Het bedrijf kiest dus met kennis van zaken om die bestuurder een dergelijke variabele vergoeding toe te kennen, en rekening houdend met de geldmiddelen waarover het beschikt. Het past bijgevolg een zekere arbitrage toe tussen de vergoeding van de aandeelhouders en die van zijn werknemers.

Aangezien het boekjaar 2012 al begonnen is, kan wat hier wordt voorgesteld ten vroegste pas vanaf het boekjaar 2013 uitwerking hebben.

3. Beperking van de variabele vergoedingen voor de toplui van overheidsbedrijven

Zoals reeds aangegeven, accepteren de indieners van dit wetsvoorstel dat bedrijfsleiders bij wijze van incentive een variabele vergoeding ontvangen, op voorwaarde dat die gekoppeld is aan het feit dat resultaten worden geboekt.

Het zijn de beslissingsorganen van het bedrijf die daarover de knoop doorhakken; het betreft meer bepaald de algemene aandeelhoudersvergadering als het om een beursgenoteerd bedrijf gaat. De overheid hoeft niet op te treden in een strikte privérelatie.

Zo het echter gaat om de overheidsbedrijven die zijn bedoeld in de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, is de overheid de hoofdaandeelhouder van die bedrijven, of zelfs de enige aandeelhouder.

De indieners van dit wetsvoorstel zijn dan ook van mening dat de Staat ten aanzien van die bedrijven rechtstreeks beperkingen en voorwaarden kan opleggen. Voorts is dat voor de Staat, als aandeelhouder, een gelegenheid om aan te sturen op handelwijzen die hij als voorbeeld wil stellen, en om de overheidsbedrijven terzake als echte proefprojecten te doen functioneren, op voorwaarde dat hun concurrentiepositie op de economische markt in acht wordt genomen en gevrijwaard blijft.

Overheidsbedrijven blijven economische spelers en ze moeten dan ook geloofwaardig blijven ten overstaan van hun concurrenten. Maar aangezien die economische bedrijven ook diensten verlenen waarvoor ze door de burger worden betaald, moeten ze de kwaliteit van hun dienstverlening waarborgen. De indieners van dit wetsvoorstel wensen daarom dat, vooral in deze voor

particulièrement en ces temps très difficiles pour l'ensemble des citoyens, le lien indispensable entre performance et rémunération des tops manager de ces entreprises publiques soit renforcé, via le contrat de gestion.

En effet, dans ces contrats, le ministre de tutelle et l'entreprise publique fixent les règles et conditions spéciales de l'exercice de la mission de l'entreprise publique. Les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'il faut combiner le respect des objectifs instaurés dans ces contrats et l'attribution d'une quelconque rémunération variable, ou bonus, au dirigeant de l'entreprise publique.

Ces bonus ne pourraient être attribués qu'au terme du contrat de gestion, dont la durée va de 3 à 5 ans, c'est-à-dire au moment où l'on peut apprécier si ce contrat a été rempli.

La présente proposition de loi inscrit dans la loi de 1991 précitée le principe de l'octroi d'une rémunération variable au dirigeant de l'entreprise publique seulement à la fin du terme du contrat de gestion.

Les conventions conclues entre les administrateurs délégués et directeurs et l'entreprise publique conformément à la loi de 1991 précitée devront, à l'avenir, respecter ce timing.

Les auteurs de la présente proposition de loi souhaitent également inscrire dans la loi de 1991 précitée le principe que la rémunération variable des dirigeants de l'entreprise publique doit rester raisonnable et dans une juste proportion avec son salaire fixe.

David CLARINVAL (MR)
Philippe GOFFIN (MR)

alle burgers aartsmoelijke tijden, de noodzakelijke koppeling tussen de resultaten en de vergoeding van de topmanagers van die overheidsbedrijven versterkt wordt door middel van de beheersovereenkomst.

In die beheersovereenkomsten leggen de voogdijminister en het overheidsbedrijf immers de regels en de bijzondere voorwaarden vast aangaande de uitvoering van de taak van het bedrijf. Volgens de indieners van dit wetsvoorstel moeten twee aspecten sporen: de inachtneming van de doelstellingen die in de overeenkomsten zijn bepaald en de toekenning van enige variabele vergoeding, of bonus, aan de topman van het overheidsbedrijf.

Die bonussen zouden pas worden toegekend na afloop van de beheersovereenkomst, die een duur heeft van 3 à 5 jaar, dus op het ogenblik waarop kan worden uitgemaakt of de overeenkomst werd nagekomen.

Dit wetsvoorstel neemt in de voornoemde wet van 1991 het principe op van de toekenning van een variabele vergoeding aan de topman van het overheidsbedrijf, maar dan wel op het einde van de beheersovereenkomst.

De overeenkomsten die de gedelegeerd bestuurders en de directeurs met het overheidsbedrijf sluiten ingevolge voornoemde wet van 1991, zouden die timing voortaan moeten naleven.

Ook willen de indieners van dit wetsvoorstel in de wet van 1991 het principe opnemen dat de variabele vergoeding voor de toplui van het overheidsverblijf redelijk moet blijven en in billijke verhouding moet staan met zijn vaste bezoldiging.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans le Code des sociétés est inséré un article 520^{quater}, rédigé comme suit:

“Art. 520^{quater}. Si la rémunération variable annuelle accordée à l'administrateur délégué dépasse le montant équivalent à douze fois son salaire mensuel fixe, la société octroie à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise, à titre de bonus, un montant égal à ST multiplié par %D.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il y a lieu d'entendre par:

1. ST: le salaire annuel du travailleur, hors bonus;

2. %D: le pourcentage d'excédent du salaire variable annuel du dirigeant par rapport à son salaire annuel fixe, calculé comme suit:

E divisé par SFD, obtenu par le calcul suivant:

E étant la différence entre le salaire annuel variable du dirigeant et SFD;

SFD étant le salaire annuel fixe du dirigeant.”

Art. 3

L'article 21 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, modifié en dernier lieu par la loi du 14 novembre 2011, est complété par le paragraphe suivant:

“§ 4. Si une convention mentionnée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, prévoit une rémunération variable, cette dernière ne peut être octroyée qu'à l'expiration du contrat de gestion, tel que défini par l'article 5, § 2.

De manière tout à fait exceptionnelle, une rémunération variable peut être octroyée par le conseil d'administration, lors de la réévaluation annuelle prévue à l'article 5, § 1^{er}, si elle se justifie par l'obtention de résultats particulièrement remarquables vis-à-vis des

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In het Wetboek van vennootschappen wordt een artikel 520^{quater} ingevoegd, luidende:

“Art. 520^{quater}. Indien de jaarlijkse variabele vergoeding die aan de gedelegeerd bestuurder wordt toegekend meer bedraagt dan twaalf keer zijn vaste maandbezoldiging, kent de vennootschap aan al haar werknemers, bij wijze van bonus, een bedrag toe dat gelijk is aan JW vermenigvuldigd met %B.

Voor de toepassing van het vorige lid dient te worden verstaan onder:

1. JW: het jaarsalaris van de werknemer, exclusief bonus;

2. %B: het percentage waarmee de variabele jaarvergoeding van de bedrijfsleider zijn vaste jaarbezoldiging overschrijdt, berekend als volgt:

E gedeeld door VBB, waarbij E het verschil is tussen de jaarlijkse variabele vergoeding van de bedrijfsleider en de VBB, en de VBB de jaarlijkse vaste bezoldiging van de bedrijfsleider is.”

Art. 3

Artikel 21 van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, laatst gewijzigd bij de wet van 14 november 2011, wordt aangevuld met de volgende paragraaf:

“§ 4. Indien in een overeenkomst als bedoeld in § 1, eerste lid, sprake is van een variabele vergoeding, dan kan die vergoeding pas worden toegekend na afloop van de beheersovereenkomst, zoals bepaald bij artikel 5, § 2.

In heel uitzonderlijke gevallen kan de raad van bestuur een variabele vergoeding toekennen, bij de jaarlijkse toetsing als bedoeld in artikel 5, § 1, indien zulks gerechtvaardigd is door de heel opmerkelijke resultaten die werden gehaald ten gunste van de gebruikers van

usagers des prestations de service public. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les critères d'évaluation de ces résultats remarquables pour chaque entreprise publique.

La rémunération variable visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, doit être raisonnable et correspondre à une juste proportion avec la rémunération fixe. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les critères de rémunération variable raisonnable et proportionnée pour chaque entreprise publique.

Lorsque la rémunération variable d'un (ou plusieurs) dirigeant(s) dont question ci-avant dépasse 100 % du (de leur) salaire fixe, il doit être fait application du mécanisme prévu par l'article 520^{quater} du Code des sociétés."

Art. 4

L'article 2 de la présente loi prend effet à partir de l'exercice comptable 2013.

L'article 3 de la présente loi prend effet, pour chaque entreprise publique, lors du prochain renouvellement du contrat de gestion qui suit la date de publication au *Moniteur belge* de la présente loi.

16 février 2012

David CLARINVAL (MR)
Philippe GOFFIN (MR)

de prestaties van openbare dienst. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor elk overheidsbedrijf de evaluatiecriteria voor die opmerkelijke resultaten.

De variabele vergoeding als bedoeld in § 1, eerste lid, moet redelijk zijn en in billijke verhouding staan met de vaste bezoldiging. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor elk overheidsbedrijf de criteria voor die redelijke en evenredige variabele vergoeding.

Wanneer de variabele vergoeding van de hierboven vermelde topman (of toplui) meer bedraagt dan 100 % van zijn (hun) vaste bezoldiging, moet het mechanisme waarin artikel 520^{quater} van het Wetboek van vennootschappen voorziet, worden toegepast."

Art. 4

Artikel 2 van deze wet heeft uitwerking vanaf het boekjaar 2013.

Artikel 3 van deze wet heeft, voor elk overheidsbedrijf, uitwerking bij de eerstvolgende vernieuwing van de beheersovereenkomst volgend op de datum van bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

16 februari 2012