

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 juli 2018

WETSVOORSTEL

**tot invoering van de verplichting voor de
beursgenoteerde vennootschappen tot het
opstellen van een transparantierapport**

(ingediend door
de dames Maya Detiège en Fatma Pehlivan,
en de heer Dirk Van der Maelen)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 juillet 2018

PROPOSITION DE LOI

**instaurant l'obligation, pour les sociétés
cotées en bourse, de rédiger un rapport de
transparence**

(déposée par
Mmes Maya Detiège et Fatma Pehlivan,
et M. Dirk Van der Maelen)

SAMENVATTING

Vele Belgische beursgenoteerde ondernemingen hebben vestigingen in het buitenland, zijn onderdeel van een multinationale onderneming of werken via onderaannemers in het buitenland.

Via een transparantierapport zouden deze ondernemingen informatie over aankopen in het buitenland toegankelijk kunnen maken voor het brede publiek. Ze hebben immers de maatschappelijke plicht om rechten op het vlak van arbeid en milieu te respecteren en dienen die plicht ook door te trekken tot en met de keuze van onderaannemers in andere landen.

De verplichting tot bekendmaken van een transparantierapport die dit voorstel beoogt in te voeren is dan ook een kans voor de Belgische beursgenoteerde ondernemingen om te bewijzen dat ze consequent zijn in hun mensenrechtenbeleid.

RÉSUMÉ

De nombreuses entreprises belges cotées en bourse ont des implantations à l'étranger, font partie d'une multinationale ou recourent à des sous-traitants établis à l'étranger.

Un rapport de transparence permettrait à ces entreprises de rendre les informations concernant leurs achats à l'étranger accessibles au grand public. Ces entreprises ont en effet l'obligation sociale de respecter les droits en matière de travail et d'environnement et sont tenues d'appliquer également cette obligation dans le choix des sous-traitants d'autres pays.

L'obligation que cette proposition vise à instaurer offre donc aux entreprises belges cotées en bourse l'opportunité de démontrer qu'elles mènent une politique cohérente en matière des droits de l'homme.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Vijf jaar geleden werd de wereld geconfronteerd met een dramatische realitycheck: meer dan 1 100 textielarbeiders vonden hun tragische dood bij de instorting van een kledingfabriek in Rana Plaza in Bangladesh. Deze ramp zette de vraag op scherp naar verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van multinationals als het gaat om schending van mensenrechten, arbeidsstandaarden en impact op milieu. Vertrekken van het idee dat de sector zichzelf kan reguleren is te vrijblijvend en kan desastreuze gevolgen hebben; de fabriek in Bangladesh in kwestie, was immers vlak voor de ramp nog maar net aan inspectie onderworpen en klachten van het personeel werden niet serieus genomen.

Als direct gevolg van de ramp te Rana Plaza en de geconstateerde nalatigheid inzake veiligheid, werd in 2013 *The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* opgesteld door de textielsector zelf waar ondernemingen waaronder ook Belgische zich voor hebben ingeschreven. Op 27 april 2017 werd in het Europees parlement een resolutie aangenomen die de Europese commissie vraagt om een juridisch kader uit te werken opdat Europese ondernemingen in de toekomst niet meer betrokken zouden zijn bij sociale drama's zoals die te Rana Plaza. Op het niveau van de VN werd in reeds in 2011 de *UN guiding principles on business and human rights* gepubliceerd. Alhoewel geen verplichte, juridisch bindende regels, was een belangrijke stap in de richting van de erkenning dat ondernemingen een verantwoordelijkheid hebben op vlak van mensenrechten. In tegenstelling ook tot het akkoord afgesproken door de textielsector was dit niet beperkt tot één sector en ging het verder dan enkel veiligheidsvoorschriften.

Sind 2014 is er in de *Human Rights Council* van de VN een werkgroep actief die onderzoekt hoe transnationale corporaties met een juridisch bindend akkoord hun verantwoordelijkheid dienen op te nemen betreffende mensenrechten. Een grote rol is daarbij gespeeld door ITUC (*International Trade Union Confederation*), alsook van Ecuador en Zuid-Afrika. In de onderhandelingsrondes die plaatsvonden in 2017 en 2018 heeft Europa zich constructief opgesteld en haar steun toegezegd aan het concreter geworden ontwerp voor een bindend akkoord. Door proactief te handelen en zich niet enkel te baseren op de *guiding principles* maar ook reeds op eigen initiatief juridisch bindende maatregelen in te voeren in lijn met de voorstellen die nu onderhandeld worden op VN-niveau, kan België een leidende rol

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Il y a cinq ans, le monde était rappelé à la réalité de façon dramatique: plus de 1 100 ouvriers textiles périssaient dans des circonstances tragiques lors de l'effondrement du Rana Plaza qui abritait une usine textile au Bangladesh. Cette catastrophe a relancé le débat sur la responsabilité des multinationales en termes de violation des droits de l'homme et des normes du travail, et de leur impact sur l'environnement. Postuler que le secteur peut s'autoréguler est trop peu contraignant et peut avoir des conséquences désastreuses; l'usine bangladaise en question venait d'être soumise à une inspection peu de temps avant la catastrophe et les plaintes du personnel n'avaient pas été prises au sérieux.

La catastrophe du Rana Plaza et les négligences constatées en matière de sécurité ont poussé le secteur du textile à rédiger, en 2013, *The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* auquel ont souscrit différentes entreprises parmi lesquelles figurent également des entreprises belges. Le 27 avril 2017, le Parlement européen a adopté une résolution demandant à la Commission européenne d'élaborer un cadre juridique afin qu'à l'avenir, les entreprises européennes ne soient plus impliquées dans des drames sociaux tels que celui du Rana Plaza. Quant aux Nations unies, elles ont publié, dès 2011, les "Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme". Bien qu'elle ne contienne pas de règles obligatoires et juridiquement contraignantes, cette publication marque une étape importante vers la reconnaissance de la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme. Du reste, contrairement à l'accord conclu par le secteur du textile, ces principes ne se limitent pas à un seul secteur et font plus qu'édicter des consignes de sécurité.

Depuis 2014, un Groupe de travail examine, au sein du Conseil des droits de l'homme des Nations unies, comment obliger les sociétés transnationales, au moyen d'un accord juridiquement contraignant, à prendre leurs responsabilités en matière de droits de l'homme. À cet égard, la Confédération syndicale internationale (CSI) joue un rôle majeur, de même que l'Équateur et l'Afrique du Sud. Durant les cycles de négociations qui se sont tenus en 2017 et en 2018, l'Europe a adopté une approche constructive et a promis qu'elle soutiendrait la concrétisation du projet devant déboucher sur un accord contraignant. En agissant de manière proactive et en adoptant de sa propre initiative, outre les principes directeurs, des mesures juridiquement contraignantes en ligne avec les propositions en cours de négociation

nemen in dit debat en een voorbeeld zijn voor andere Europese landen.

Op dit moment is dat niet het geval, het Nationaal Actieplan “Ondernemingen en Mensenrechten” is gebouwd rond richtlijnen die net als de VN-*guiding principles* rekenen op zelfregulering en aanmoediging door overheden. Op geen enkele manier werd in de 33 actiepunten een wettelijk kader voorzien om bedrijven op een ernstige manier te responsabiliseren. Bedrijven die deze aanmoedigingen negeren, worden daar niet door gehinderd. Frankrijk gaat bijvoorbeeld veel verder. De Franse wet inzake “zorgplicht” (*due diligence*) van 2017 is een model dat proactief de thematiek aanpakt. Bedrijven moeten kunnen aantonen dat ze goed werkende en transparante “*due diligence*” processen hebben en dat hun activiteiten geen negatieve impact zullen hebben op sociale rechten en mensenrechten. Deze wet draagt niet alleen bij aan een betere risicopreventie, maar vergroot ook de mogelijkheden van slachtoffers van milieu en mensenrechten schendingen om schadeloosstelling te eisen of op zijn minst erkenning van verantwoordelijkheid van bedrijven die samenwerken met de rechtenschender in kwestie. In Nederland en Duitsland kiest de overheid ook voor de weg vooruit door zorgplicht-akkoorden met de bedrijven af te sluiten. Deze landen wachten niet op de EU-commissie om een juridisch bindend kader op te stellen zoals gevraagd in de op 27 april 2017 goedgekeurde EU-resolutie maar daarbij zich niet beperkend tot de kledingindustrie.

Dit wetsvoorstel stelt de realiteit dat productieprocessen meer en meer globaal zijn en met meer handelspartners niet in vraag, noch dat de overheid een zeg zou hebben in welke zakenpartners ondernemingen zouden kiezen; maar dit wetsvoorstel vraagt wel dat ondernemingen consequent transparant zijn bij hun keuzes en eenzelfde ethische standaarden hanteren die ze ook in België respecteren.

Het is noodzakelijk in een geglobaliseerde keten en met een groeiend ethisch bewustzijn bij de consument dat de sociale partners in de Belgische ondernemingen en geëngageerde organisaties uit het middenveld zicht hebben op de arbeidsomstandigheden in die buitenlandse vestigingen of filialen en op de in het buitenland gevestigde ondernemingen waarmee de Belgische onderneming een bevoorrechte handelsrelatie of samenwerkingverband heeft. Minstens even belangrijk

au niveau de l’ONU, la Belgique pourrait prendre le leadership dans ce débat et faire figure d’exemple pour d’autres pays européens.

Actuellement, ce n’est pas le cas: le “Plan d’action national Entreprises et Droits de l’Homme” se fonde sur des lignes directrices qui, à l’instar des principes directeurs onusiens, misent sur l’autorégulation et la prise de mesures d’encouragement par les pouvoirs publics. En aucune façon, les 33 points d’action ne fournissent un cadre légal visant à responsabiliser sérieusement les entreprises. Celles qui restent sourdes à ces “encouragements” ne sont pas inquiétées. La France, par exemple, va beaucoup plus loin. La loi du 27 avril 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre est un modèle qui s’attaque à cette thématique de manière proactive. Les entreprises doivent être à même de démontrer qu’elles appliquent des procédures de vigilance efficaces et transparentes et que leurs activités n’auront pas d’impact négatif sur les droits sociaux et les droits humains. Cette loi permet non seulement de mieux prévenir les risques, mais donne également davantage de moyens aux victimes de violations des droits de l’homme et d’atteintes à l’environnement pour obtenir réparation ou, du moins, faire reconnaître la responsabilité des entreprises qui collaborent avec le contrevenant en question. Les Pays-Bas et l’Allemagne ont également décidé d’aller de l’avant et ont conclu avec les entreprises des accords leur imposant un devoir de vigilance. Ces pays n’attendent pas que la Commission européenne rédige un cadre juridiquement contraignant, comme le prévoit la résolution adoptée le 27 avril 2017, et ne se limitent pas à l’industrie de la confection.

La présente proposition de loi ne remet pas en cause la globalisation croissante des processus de production ni le fait que ceux-ci impliquent aujourd’hui davantage de partenaires commerciaux. Elle ne plaide pas non plus pour que les autorités aient leur mot à dire dans le choix des partenaires commerciaux d’une entreprise. Le but poursuivi en l’espèce est de veiller à ce que les entreprises se montrent systématiquement transparentes dans leurs choix et qu’elles appliquent des normes éthiques identiques à celles auxquelles elles se conforment en Belgique.

Dans une chaîne globalisée caractérisée par des consommateurs de plus en plus attentifs à la dimension éthique, il est nécessaire que les partenaires sociaux présents au sein des entreprises belges, ainsi que les organisations engagées de la société civile, puissent prendre connaissance des conditions de travail qui règnent dans leurs succursales ou filiales étrangères et se rendre compte de la situation des entreprises établies à l’étranger avec lesquelles l’entreprise belge entretient

is het dat deze sociale partners en geëngageerde organisaties uit het middenveld zicht hebben op de arbeidsvoorwaarden in deze buitenlandse bedrijven waarmee hun onderneming een bevoorrechte band heeft. Net die bevoorrechte band geeft onze ondernemingen immers een instrument in handen om druk uit te oefenen als internationaal erkende essentiële gedragscodes of standaarden inzake arbeidsvoorwaarden daar niet gerespecteerd worden zoals dat nu reeds vanzelfsprekend is als het gaat over productveiligheid.

Het voorstel impliceert dat iedere beursgenoteerde vennootschap jaarlijks een transparantierapport dient op te stellen.

In dit rapport worden de volgende gegevens vermeld:

1° de in het buitenland gevestigde vennootschappen waarmee de onderneming verbonden is in de zin van artikel 11 van het Wetboek van Vennootschappen of waarmee een deelnemingsverhouding bestaat in de zin van artikel 14 van hetzelfde Wetboek;

2° de in het buitenland gevestigde toeleveranciers die minstens 5 procent vertegenwoordigen van de aankopen van de onderneming of haar moedervernootschap;

3° de in het buitenland gevestigde onderaannemers die minstens 5 procent vertegenwoordigen van de door de onderneming of haar moedervernootschap toegevoegde opdrachten.

Vervolgens wordt vermeld of de voormelde instanties de volgende essentiële rechten en vrijheden waarborgen:

1° de vrijheid van werknemers om zich te verenigen;

2° het recht op collectieve onderhandelingen;

3° het uitbannen van alle vormen van slavernij en gedwongen arbeid;

4° het niet aanwerven van kinderen onder de leerplichtleeftijd en deelnemen aan trajecten om kinderen die kinderarbeid verrichten uit die situatie te halen en toe te leiden naar het onderwijs;

5° het niet discrimineren tussen werknemers;

6° het uitbetalen van een leefbaar loon dat toestaat in de basisbehoeften van het huishouden van de werknemer te voorzien;

une relation commerciale ou un accord de coopération privilégié. Il est également capital que ces partenaires sociaux et ces organisations engagées de la société civile puissent se faire une idée précise des conditions de travail appliquées dans les firmes étrangères avec lesquelles leur entreprise entretient un lien privilégié. En effet, c'est précisément ce lien privilégié qui confère à nos entreprises un outil de pression lorsque les normes ou les codes de conduite fondamentaux et internationalement reconnus en matière de conditions de travail n'y sont pas respectés, comme cela se passe déjà aujourd'hui de façon évidente dans le domaine de la sécurité des produits.

La proposition prévoit que chaque entreprise cotée en Bourse rédige annuellement un rapport de transparence.

Ce rapport comporte les éléments suivants:

1° les entreprises établies à l'étranger auxquelles l'entreprise est liée au sens de l'article 11 du Code des sociétés ou avec lesquelles il existe un lien de participation au sens de l'article 14 du même Code;

2° les fournisseurs établis à l'étranger qui représentent au moins 5 % des achats de l'entreprise ou de sa société mère;

3° les sous-traitants établis à l'étranger qui représentent au moins 5 % des missions assignées par l'entreprise ou par sa société mère.

Le rapport mentionne ensuite si les instances susvisées garantissent les libertés et droits fondamentaux suivants:

1° la liberté d'association des travailleurs;

2° le droit à des négociations collectives;

3° l'exclusion de toute forme d'esclavage et de travail forcé;

4° le refus d'embaucher des enfants en âge d'obligation scolaire et la participation à des parcours destinés à lutter contre le travail des enfants et à insérer ceux-ci dans un cycle d'enseignement;

5° la non-discrimination entre travailleurs;

6° le paiement d'un salaire viable permettant au travailleur de subvenir aux besoins de base de son ménage;

7° het waarborgen van veilige en gezonde werkomstandigheden;

8° het hanteren en waarborgen van een maximaal aantal werkuren;

9° het bieden van arbeidszekerheid.

Als de internationale bepalingen of gedragscodes die deze essentiële rechten en vrijheden opsommen niet of onvolledig worden nageleefd, moeten de hiervoor ingeroepen motieven worden vermeld.

In het transparantierapport dient het ondernemingshoofd een actieplan op te nemen, dat een opsomming bevat van:

1° de acties die de onderneming binnen twee jaar na de opstelling van het rapport zal ondernemen teneinde de naleving van alle voormelde essentiële bepalingen te realiseren in de in het buitenland gevestigde vennootschappen waarmee de onderneming verbonden of geassocieerd is of waarmee ze een deelnemingsverhouding heeft bedoeld in artikel 3;

2° de acties die de onderneming binnen twee jaar na de opstelling van het rapport, zal ondernemen teneinde de toeleveranciers bedoeld in artikel 3 ertoe aan te zetten om de naleving van alle voormelde essentiële bepalingen te realiseren;

3° de acties die de onderneming binnen twee jaar na de opstelling van het rapport zal ondernemen teneinde de onderaannemers bedoeld in artikel 3 ertoe aan te zetten om de naleving van alle voormelde essentiële bepalingen te realiseren;

4° de tussenkomsten die de onderneming in voorkomend geval naar de moederverenootschap zal doen opdat deze de in dit artikel bedoelde acties onderneemt.

Het transparantierapport en het actieplan, dat er een onderdeel van is, worden jaarlijks besproken op de ondernemingsraad die er een advies over uitbrengt. Hiervoor hebben we een regeling uitgewerkt die overeenstemt met artikel 16 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden. Dit advies wordt bekendgemaakt op de webstek waarmee de onderneming zich publiekelijk kenbaar maakt. Bij de voorstelling van

7° la garantie de conditions de travail sûres et saines;

8° la fixation et le respect d'une durée maximale de travail;

9° la sécurité de l'emploi.

Le rapport doit indiquer les raisons qui peuvent motiver le non-respect ou le respect partiel des dispositions ou codes de conduite internationaux énumérant ces libertés et droits essentiels.

Dans le rapport de transparence, le chef d'entreprise doit inclure un plan d'action énumérant:

1° les mesures que l'entreprise compte prendre dans les deux ans qui suivent la rédaction du rapport afin que toutes les dispositions essentielles précitées puissent être respectées au sein des sociétés établies à l'étranger auxquelles l'entreprise est liée ou associée ou avec lesquelles elle a un lien de participation visé à l'article 3;

2° les mesures que l'entreprise compte prendre dans les deux ans qui suivent la rédaction du rapport afin d'inciter les fournisseurs visés à l'article 3 à respecter toutes les dispositions essentielles précitées;

3° les mesures que l'entreprise compte prendre dans les deux ans qui suivent la rédaction du rapport afin d'inciter les sous-traitants visés à l'article 3 à respecter toutes les dispositions essentielles précitées;

4° les interventions que l'entreprise entend mener, le cas échéant, auprès de la société mère afin que celle-ci prenne les mesures visées dans le présent article.

Le rapport de transparence et le plan d'action, qui en fait partie, sont examinés annuellement lors du conseil d'entreprise qui rend un avis sur ceux-ci. À cette fin, nous avons élaboré une réglementation qui correspond à l'article 16 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises. Cet avis est publié sur le site internet par lequel l'entreprise se fait connaître au public. Lors de la présentation du rapport de transparence suivant, le chef d'entreprise

het volgende transparantierapport brengt het ondernemingshoofd tevens verslag uit over de uitvoering van het afgesproken actieplan.

Maya DETIÈGE (sp.a)
Fatma PEHLIVAN (sp.a)
Dirk VAN der MAELEN (sp.a)

fait également rapport sur la mise en œuvre du plan d'action convenu.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Voor toepassing van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan wordt verstaan onder:

1° “onderneming”: iedere genoteerde vennootschap als bedoeld in artikel 4 van het Wetboek van Vennootschappen;

2° “moedervernootschap”: de vennootschap die in de zin van artikel 6 van hetzelfde Wetboek controlebevoegdheid uitoefent over de onderneming;

3° “dochtervernootschap”: de vennootschap ten opzichte waarvan de onderneming controlebevoegdheid heeft in de zin van artikel 6 van hetzelfde Wetboek.

Art. 3

Iedere onderneming stelt jaarlijks een transparantierapport op. Dit rapport vermeldt de volgende gegevens:

1° de in het buitenland gevestigde vennootschappen waarmee de onderneming verbonden is in de zin van artikel 11 van het Wetboek van Vennootschappen of waarmee een deelnemingsverhouding bestaat in de zin van artikel 14 van hetzelfde Wetboek;

2° de in het buitenland gevestigde toeleveranciers die minstens vijf procent vertegenwoordigen van de aankopen van de onderneming of haar moedervernootschap;

3° de in het buitenland gevestigde onderaannemers die minstens vijf procent vertegenwoordigen van de door de onderneming of haar moedervernootschap toegewezen opdrachten;

4° de naleving, per hiervoor vermelde entiteit, van de volgende essentiële gedragscodes en bepalingen:

a) de vrijheid van werknemers om zich te verenigen overeenkomstig de artikelen 48 tot 50 en 51 tot 54 van de Tripartiete Verklaring Multinationale Ondernemingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO),

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Pour l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, il y a lieu d'entendre par:

1° “entreprise”: toute société cotée visée à l'article 4 du Code des sociétés;

2° “société mère”: la société qui, au sens de l'article 6 du même Code, détient un pouvoir de contrôle sur l'entreprise;

3° “filiale”: la société à l'égard de laquelle l'entreprise détient un pouvoir de contrôle au sens de l'article 6 du même Code.

Art. 3

Toute entreprise établit annuellement un rapport de transparence. Ce rapport fournit les informations suivantes:

1° les sociétés établies à l'étranger avec lesquelles l'entreprise est liée au sens de l'article 11 du Code des sociétés ou avec lesquelles il existe un lien de participation au sens de l'article 14 du même Code;

2° les fournisseurs établis à l'étranger représentant au moins cinq pour cent des achats de l'entreprise ou de sa société mère;

3° les sous-traitants établis à l'étranger qui représentent au moins cinq pour cent des missions sous-traitées par l'entreprise ou par sa société mère;

4° le degré d'observation, pour chacune des entités précitées, des normes de conduite et des dispositions essentielles énumérées ci-dessous:

a) la liberté d'association des travailleurs visée aux articles 48 à 50 et 51 à 54 de la Déclaration tripartite de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur les entreprises multinationales, modifiés en dernier

laatstelijk gewijzigd tijdens de 329^{ste} zitting in maart 2017 van de Raad van Bestuur van de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: Tripartiete Verklaring Multinationale Ondernemingen), en hoofdstuk V, getiteld “Werkgelegenheid en Arbeidsverhoudingen”, artikel 1, a), van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen;

b) het recht op collectieve onderhandelingen overeenkomstig de artikelen 55 tot 62 van de Tripartiete Verklaring Multinationale Ondernemingen en hoofdstuk V, artikel 8, van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen;

c) het uitbannen van alle vormen van slavernij en gedwongen arbeid zoals gedefinieerd in artikel 2, enig lid, van de IAO-Conventie 29 van 28 juni 1930, gewijzigd bij de IAO-Conventie 105 van 25 juni 1957 en het Protocol van 11 juni 2014, en zoals bepaald in de artikelen 5, 7 en 21 van dezelfde Conventie, artikel 1 van de IAO-Conventie 105 van 25 juni 1957, alsmede hoofdstuk V, artikel 1, c), van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen;

d) het niet-aanwerven van kinderen onder achttien jaar, zoals gedefinieerd in artikel 2 van de IAO-Conventie 182 van 17 juni 1999, en het weren van kinderen uit de ergste vormen van kinderarbeid, zoals gedefinieerd in de artikelen 3 en 4 van dezelfde Conventie, en zoals bepaald in artikel 26 van de Tripartiete Verklaring Multinationale Ondernemingen;

e) het niet-discrimineren tussen werknemers, zoals gedefinieerd in artikel 1 van de IAO-Conventie 111 van 25 juni 1958 en zoals bepaald in de artikelen 28 tot 31 van de Tripartiete Verklaring Multinationale Ondernemingen;

f) het uitbetalen van een leefbaar loon, dat de werknemer in staat stelt in zijn basisbehoeften te voorzien, zoals bepaald in de artikelen 41 en 42 van de Tripartiete Verklaring Multinationale Ondernemingen;

g) het waarborgen van veilige en gezonde werkomstandigheden voor werknemers zoals gedefinieerd in artikel 3 van de IAO-Conventie 155 van 22 juni 1981, en zoals bepaald in deel V van dezelfde Conventie en in de artikelen 43 tot 46 van de Tripartiete Verklaring Multinationale Ondernemingen;

h) het hanteren en waarborgen van een maximaal aantal werkuren zoals bepaald in de artikelen 2 tot 4 van IAO-Conventie 1 van 28 november 1919, zoals gewijzigd bij de IAO-Conventie van 9 oktober 1946;

lieu en mars 2017, lors de la 329^e session du conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail (ci-après: Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales), et au chapitre V “Emploi et relations professionnelles”, article 1^{er}, a), des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales;

b) le droit à la négociation collective visé aux articles 55 à 62 de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et au chapitre V, article 8, des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales;

c) l'exclusion de toute forme d'esclavage et de travail forcé au sens de l'article 2, alinéa unique, de la Convention C29 de l'OIT du 28 juin 1930, modifié par la Convention C105 de l'OIT du 25 juin 1957 et par le Protocole du 11 juin 2014, et conformément aux articles 5, 7 et 21 de la même Convention, à l'article 1^{er} de la Convention C105 de l'OIT et à l'article 1^{er}, c), des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales;

d) la non-occupation d'enfants de moins de dix-huit ans, définie à l'article 2 de la Convention C182 de l'OIT du 17 juin 1999, et l'élimination des situations dans lesquelles des enfants exécutent les pires formes de travail des enfants, définies aux articles 3 et 4 de la même Convention, et comme le prévoit l'article 26 de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales;

e) la non-discrimination entre les travailleurs, définie à l'article 1^{er} de la Convention C111 de l'OIT du 25 juin 1958 et aux articles 28 à 31 de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales;

f) le paiement d'une rémunération viable, permettant aux travailleurs de satisfaire à leurs besoins essentiels, prévu aux articles 41 et 42 de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales;

g) la garantie de la sécurité et de la santé des travailleurs dans le milieu de travail, définie à l'article 3 de la Convention C155 de l'OIT du 22 juin 1981, dans la partie V de la même Convention et aux articles 43 à 46 de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales;

h) la fixation et la garantie d'un nombre maximum d'heures de travail, prévues aux articles 2 à 4 de la Convention C1 de l'OIT du 28 novembre 1919, modifiés par la Convention de l'OIT du 9 octobre 1946;

i) het bieden van arbeidszekerheid zoals bepaald in de artikelen 32 tot 36 van de Tripartiete Verklaring Multinationale Ondernemingen.

Het rapport vermeldt afzonderlijk in welke van voormelde entiteiten de opgesomde normen niet of onvolledig werden nageleefd met opsomming van de hiervoor ingeroepen motieven.

Art. 4

In het transparantierapport neemt het ondernemingshoofd een actieplan op dat een opsomming bevat van:

1° de acties die de onderneming binnen twee jaar na de opstelling van het rapport zal ondernemen teneinde de naleving van alle voormelde essentiële bepalingen te realiseren in de buitenlandse vennootschappen waarmee de onderneming verbonden of geassocieerd is of waarmee ze een deelnemingsverhouding heeft als bedoeld in artikel 3;

2° de acties die de onderneming binnen twee jaar na de opstelling van het rapport zal ondernemen teneinde de toeleveranciers als bedoeld in artikel 3 ertoe aan te zetten om de naleving van alle voormelde essentiële bepalingen te realiseren;

3° de acties die de onderneming binnen twee jaar na de opstelling van het rapport, zal ondernemen teneinde de onderaannemers als bedoeld in artikel 3 ertoe aan te zetten om de naleving van alle voormelde essentiële bepalingen te realiseren;

4° de tussenkomsten van de onderneming bij de moedervennootschap opdat deze de in dit artikel bedoelde acties onderneemt.

Het in het eerste lid bedoelde actieplan wordt overeenkomstig artikel 15, n), van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven besproken op de ondernemingsraad van de onderneming.

Art. 5

De Koning bepaalt de nadere regels voor het opstellen van het transparantierapport.

Art. 6

Artikel 151 van het Wetboek van Vennootschappen, gewijzigd bij de wet van 18 december 2015, wordt aangevuld met de bepaling onder 5°, luidende:

i) la sécurité de l'emploi visée aux articles 32 à 36 de la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales.

Le rapport mentionne séparément celles des entités précitées dans lesquelles les normes énumérées ci-dessus n'ont pas été observées ou ne l'ont été que partiellement, et énumère les motifs invoqués à cet égard.

Art. 4

Dans le rapport de transparence, le chef d'entreprise insère un plan d'action qui énumère:

1° les actions qu'entreprendra l'entreprise dans les deux ans suivant l'établissement du rapport en vue de se conformer à toutes les dispositions essentielles précitées dans les sociétés étrangères auxquelles elle est associée ou liée ou avec lesquelles elle a un lien de participation tel que visé à l'article 3;

2° les actions qu'entreprendra l'entreprise dans les deux ans suivant l'établissement du rapport en vue d'inciter les fournisseurs visés à l'article 3 à se conformer à toutes les conditions essentielles précitées;

3° les actions qu'entreprendra l'entreprise dans les deux ans suivant l'établissement du rapport en vue d'inciter les sous-traitants visés à l'article 3 à se conformer à toutes les conditions essentielles précitées;

4° les interventions éventuelles de l'entreprise auprès de la société-mère pour que celle-ci entreprenne les actions visées dans le présent article.

Le plan d'action visé à l'alinéa 1^{er} est, conformément à l'article 15, n), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, discuté au conseil d'entreprise de l'entreprise.

Art. 5

Le Roi fixe les modalités pour l'établissement du rapport de transparence.

Art. 6

L'article 151 du Code des sociétés, modifié par la loi du 18 décembre 2015, est complété par un 5° rédigé comme suit:

“5° de getrouwheid en volledigheid te certificeren van de inlichtingen die zijn opgenomen in het transparantierapport als bedoeld in artikel 3 van de wet van ... tot invoering van de verplichting voor de beursgenoteerde vennootschappen tot het opstellen van een transparantierapport.”

Art. 7

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 18 december 2015, wordt aangevuld met de bepaling onder n), luidende:

“n) Van het ondernemingshoofd jaarlijks het transparantierapport te krijgen als bedoeld in artikel 3 van de wet van... tot invoering van de verplichting voor de beursgenoteerde vennootschappen tot het opstellen van een transparantierapport.

Dit transparantierapport wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Indien de onderneming of de juridische entiteit waarvan zij deel uitmaakt opgericht is onder de vorm van een vennootschap, heeft de vergadering van de ondernemingsraad, gewijd aan het onderzoek van deze voorlichting, verplicht plaats vóór de algemene vergadering tijdens welke de vennoten zich uitspreken over het beheer en de jaarrekeningen. Het verslag van deze vergadering wordt aan de vennoten medegedeeld ter gelegenheid van voornoemde algemene vergadering.

De bespreking binnen de ondernemingsraad heeft tot doel:

1° vanwege het ondernemingshoofd toelichting en verduidelijking te verkrijgen bij het sociaal rapport;

2° een bespreking te voeren over het transparantierapport;

3° te onderzoeken hoe de in dit rapport vermelde prestaties in de onderscheiden entiteiten als bedoeld in artikel 3 van de wet van.... kunnen verbeterd worden en hierover een advies te formuleren.

Het advies als bedoeld in het eerste lid wordt bekendgemaakt op de webstek waarmee de onderneming zich publiekelijk kenbaar maakt.

“5° de certifier le caractère fidèle et complet des informations reprises dans le rapport de transparence visé à l'article 3 de la loi du ... instaurant l'obligation, pour les sociétés cotées en bourse, de rédiger un rapport de transparence.”

Art. 7

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié en dernier lieu par la loi du 18 décembre 2015, est complété par un n) rédigé comme suit:

“n) de recevoir chaque année du chef d'entreprise le rapport de transparence visé à l'article 3 de la loi du ... instaurant l'obligation, pour les sociétés cotées en bourse, de rédiger un rapport de transparence.

Ce rapport de transparence est fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice. Si l'entreprise ou l'entité juridique, dont elle fait partie est constituée sous la forme d'une société, la réunion du comité consacrée à l'examen de cette information a lieu obligatoirement avant l'assemblée générale au cours de laquelle les associés se prononcent sur la gestion et les comptes annuels. Un compte rendu de cette réunion est communiqué aux associés lors de ladite assemblée générale.

La discussion au sein du conseil d'entreprise a pour objet:

1° d'obtenir du chef d'entreprise des explications et des éclaircissements en ce qui concerne le rapport de transparence;

2° de mener une discussion sur le rapport de transparence;

3° d'examiner comment les prestations mentionnées dans ce rapport peuvent être améliorées dans les diverses entités visées à l'article 3 de la loi du ... et de formuler un avis à ce propos.

L'avis visé à l'alinéa 1^{er} est publié sur le site internet par lequel l'entreprise se fait connaître auprès du public.

Een jaar na de formulering van dit advies en bij de bespreking van het volgende sociaal rapport, brengt het ondernemingshoofd aan de raad verslag uit over de uitvoering van dit advies.”

Art. 8

Artikel 191, § 1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010 wordt aangevuld met de bepaling onder e), luidende:

“e) de werkgever die de verplichtingen opgelegd door het artikel 15, n) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven niet naleeft.”

28 mei 2018

Maya DETIÈGE (sp.a)
Fatma PEHLIVAN (sp.a)
Dirk VAN der MAELEN (sp.a)

Un an après la formulation de cet avis et lors de la discussion du rapport social suivant, le chef d’entreprise fait rapport au conseil sur la mise en œuvre de cet avis.”

Art. 8

L’article 191, § 1^{er}, 1°, du Code pénal social, est complété par un e) rédigé comme suit:

“e) ne respecte pas les obligations imposées par l’article 15, n), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie.”

28 mai 2018