

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

19 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

**modifiant le Code des sociétés
et des associations
et la loi du 21 mars 1991 portant réforme
de certaines entreprises publiques
économiques, en ce qui concerne
la modération et la justification
de la rémunération variable des dirigeants**

(déposée par
M. Ahmed Laaouej c.s.)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

19 juli 2019

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van het Wetboek
van vennootschappen en verenigingen en
de wet van 21 maart 1991 betreffende de
hervorming van sommige economische
overheidsbedrijven, teneinde
de variabele vergoeding van bedrijfsleiders
te beperken en te rechtvaardigen**

(ingediend door
de heer Ahmed Laaouej et consorts)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise, d'une part, à limiter la partie variable des rémunérations des dirigeants des sociétés privées et des entreprises publiques autonomes et, d'autre part, à renforcer les conditions requises pour l'octroi de telles rémunérations.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe het variabele gedeelte van de vergoeding van de bedrijfsleiders van de privéondernemingen en de autonome overheidsbedrijven te beperken, en tegelijkertijd de voorwaarden voor de toekenning van dergelijke vergoedingen aan te scherpen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
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 (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 54 0972/001.

Depuis 2005, de nombreux débats et auditions ont été menés à la Chambre des représentants sur le dispositif juridique le mieux adapté et le plus légitime pour amener les entreprises à respecter les principes et recommandations de gouvernance d'entreprise (voie légaliste ou voie de l'autorégulation).

La crise financière et économique n'a pas manqué de faire resurgir la question de la "*corporate governance*".

On l'a vu dans les derniers événements, les entreprises n'ont pas seulement une responsabilité vis-à-vis de leurs actionnaires, elles ont également une responsabilité vis-à-vis des autres parties prenantes, que sont les travailleurs, les fournisseurs, les créanciers, les collectivités locales; bref, tout acteur directement concerné par les décisions de l'entreprise.

La "*corporate governance*" permet la mise en place de mécanismes de contre-pouvoir pour éviter que certains groupes d'individus ne servent leurs intérêts particuliers au détriment de l'intérêt de la société. La crise que nous avons traversée a démontré que ces mécanismes n'ont pas été appliqués par les entreprises, publiques ou cotées en bourse.

C'est une évidence, si on désire réformer la manière dont les sociétés ou entreprises publiques sont gérées, il faut inévitablement passer par une loi. En effet, seule une loi peut organiser les pouvoirs au sein d'une entreprise, en vue d'un meilleur équilibre entre les instances de direction, les instances de contrôle et les actionnaires, et cela dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes.

Le législateur doit renforcer les mécanismes de contre-pouvoir, pour éviter que certains groupes d'individus ne servent leurs intérêts particuliers au détriment de l'intérêt de la société ou de l'entreprise.

Avec la loi du 6 avril 2010¹, un premier pas a été fait en matière de bonne gouvernance et de transparence entrepreneuriale. Cependant, elle n'est pas suffisante car beaucoup d'éléments essentiels n'ont pas été abordés. L'un d'entre eux est la distribution de rémunérations variables et de bonus excessifs, qui échappent, à peu de choses près, à tout contrôle. Or, depuis quelques

¹ Pour le projet de loi, voir Chambre des représentants, DOC 52 2336/001 et suivants.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 54 0972/001.

Sinds 2005 zijn in de Kamer van volksvertegenwoordigers vele debatten en hoorzittingen gehouden over het juridisch instrument dat het meest geschikt en gewettigd is om de ondernemingen ertoe aan te zetten de beginselen en aanbevelingen inzake *corporate governance* in acht te nemen (via wet dan wel zelfregulering).

Door de financiële en economische crisis is *corporate governance* weer brandend actueel geworden.

Uit de jongste gebeurtenissen is gebleken dat de ondernemingen niet alleen een verantwoordelijkheid hebben jegens hun aandeelhouders, maar ook jegens de andere belanghebbenden, in casu de werknemers, de leveranciers, de schuldeisers en de lokale gemeenschappen; kortom, elke speler die rechtstreeks belang heeft bij de beslissingen van de onderneming.

Dankzij *corporate governance* kunnen tegenwichten worden ingesteld om te voorkomen dat sommige groepen mensen alleen hun specifieke belangen dienen ten koste van het belang van de vennootschap. De recente crisis heeft aangetoond dat noch de overheidsbedrijven noch de beursgenoteerde vennootschappen die regelingen hebben toegepast.

Uiteraard kan alleen de wetgever ingrijpen in de manier waarop de vennootschappen en de overheidsbedrijven worden bestuurd. Alleen een wet kan immers, met de belangen van alle belanghebbenden voor ogen, de bevoegdheden binnen een onderneming zo vastleggen dat een beter evenwicht ontstaat tussen leidinggevende instanties, controle-instanties en aandeelhouders.

De wetgever moet de tegenwichten versterken, om te voorkomen dat sommige groepen mensen alleen hun specifieke belangen dienen ten koste van het belang van de vennootschap of de onderneming.

De wet van 6 april 2010¹ was een eerste stap inzake *corporate governance* en transparant ondernemingsbestuur. Die wet alleen volstaat echter niet omdat veel essentiële aspecten er niet in aan bod komen. Een daarvan is het toekennen van variabele vergoedingen en buitensporige bonussen, die vrijwel altijd aan elke controle ontsnappen. De voorbije maanden zijn evenwel

¹ Zie, voor het wetsontwerp, Kamer van volksvertegenwoordigers, DOC 52 2336/001 e.v.

mois, le top management renoue avec la distribution de bonus. La rémunération variable s'ajoute le plus souvent à une rémunération fixe déjà très importante.

La présente proposition de loi limite la rémunération variable à 30 % de la rémunération fixe, ce qui empêche la distribution de bonus disproportionnés et permet à l'établissement d'utiliser l'argent non-distribué pour consolider ses résultats et réinvestir dans l'entreprise. La rémunération variable attribuée dans les sociétés cotées doit être conditionnée à la réalisation d'objectifs de responsabilisation sociale et environnementale tels qu'un soutien aux produits financiers éthiques, à la formation du personnel, à la recherche et au développement.

Dans les entreprises publiques, il faut lier la part variable des salaires aux performances des missions de service public de l'entreprise. Outre le respect des missions de service public figurant dans le contrat de gestion conclu entre l'entreprise publique et l'État fédéral, des objectifs basés sur des critères sociétaux, environnementaux, mesurables, qualitativement et quantitativement, peuvent également influencer sur cette part variable.

Dans son rapport, la commission *Buizingen* a déjà lié à des critères mesurables de sécurité à l'octroi de rémunérations variables: *“Les dirigeants devront pouvoir être jugés sur la réalisation de ces objectifs, par l'intégration d'un bonus-malus dans la partie variable de leur rémunération.”*

Cette proposition de loi interdit en outre la distribution de bonus lorsque la société cotée procède à des licenciements collectifs.

Il est nécessaire et urgent de limiter les rémunérations et l'octroi de bonus pour l'ensemble des entreprises publiques ou cotées en bourse. La rémunération variable doit être définie comme une part acceptable de la rémunération fixe. Et la rémunération fixe doit être définie par des critères précis de résultats, d'investissements... Nous ne pouvons plus accepter que de gros montants s'envolent pendant que les travailleurs paient les abus de leurs dirigeants...

Certains diront que, si on limite la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe, il sera très aisé d'augmenter simplement cette dernière. Effectivement, cela pourrait être une porte de sortie... Cependant, une

weer naar hartenlust bonussen uitgekeerd aan het topmanagement. De variabele vergoeding komt doorgaans bovenop een al heel royale vaste bezoldiging.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de variabele vergoeding te beperken tot 30 % van de vaste bezoldiging, zodat niet langer buitensporige bonussen kunnen worden uitgekeerd en de onderneming het uitgespaarde geld kan gebruiken om haar resultaten te consolideren en het opnieuw in de onderneming te investeren. De beursgenoteerde ondernemingen zouden pas variabele vergoedingen mogen toekennen onder bepaalde voorwaarden, die met name verband houden met het verwezenlijken van sociale en milieugerelateerde doelstellingen, zoals de ondersteuning van ethische financiële producten, personeelsopleidingen, onderzoek en ontwikkeling enzovoort.

Bij de overheidsbedrijven moet het variabele gedeelte van de lonen worden gekoppeld aan de resultaten op het vlak van de openbare dienstverlening door de onderneming. Het variabele gedeelte dat een overheidsbedrijf wil toekennen, zal niet alleen afhangen van de inachtneming van de openbardiensttaken die in de beheersovereenkomst met de Federale Staat worden vermeld, maar ook van doelstellingen op basis van kwalitatief en kwantitatief meetbare criteria op sociaal en milieugerelateerd vlak.

In het rapport van de commissie-Buizingen werd de toekenning van variabele vergoedingen al gekoppeld aan meetbare criteria in verband met de veiligheid: *“De leidinggevendenden moeten kunnen worden afgerekend op deze doelstellingen, door het opnemen van een bonus-malusregeling in het variabel gedeelte van hun bezoldiging.”*

Voorts strekt dit wetsvoorstel ertoe de uitkering van bonussen te verbieden wanneer de beursgenoteerde onderneming overgaat tot collectief ontslag.

De toegekende bezoldigingen en bonussen, zowel die van de overheidsbedrijven als van de beursgenoteerde ondernemingen, moeten dringend aan banden worden gelegd. De variabele vergoeding moet worden gedefinieerd als een aanvaardbaar percentage van de vaste bezoldiging. De vaste bezoldiging moet worden gedefinieerd aan de hand van nauwkeurige criteria in verband met resultaten en investeringen... Het is niet langer aanvaardbaar dat met grote sommen geld wordt geschoven terwijl de werknemers moeten opdraaien voor de misstanden die de bedrijfsleiding veroorzaakt.

Sommigen zullen opwerpen dat men gewoon de vaste bezoldiging zal optrekken als het variabele gedeelte zou worden beperkt tot een percentage van de vaste bezoldiging. Dat zou inderdaad een achterpoortje kunnen

autre proposition de loi déposée par le même groupe politique (DOC 55 0104/001) impose également la publication de l'écart salarial entre le top management et le salaire médian des travailleurs. Et cela entraînera certainement une modération des hauts salaires qui, parfois, dépassent l'entendement.

Alors que la crise économique qui s'en est suivie a charrié restructurations et licenciements massifs, alors que les travailleurs et leurs familles font difficilement face aux coûts de la vie, alors que les mots indexation et croissance de la norme salariale sont presque devenus tabous dans la sphère patronale, les rémunérations des grands patrons ne connaissent pas la crise. Et pas seulement dans le secteur bancaire. Il suffit de s'attarder sur les rémunérations des dirigeants des entreprises du Bel 20 pour s'en rendre compte.

En 2017, Carlos Brito, CEO d'AB Inbev, a reçu une rémunération globale de 6,7 millions d'euros, dont un bonus de 5,1 millions d'euros ! En atteignant de tels sommets, ces salaires ne recouvrent plus de réalité économique. Qu'est-ce qui peut justifier de tels bonus ? Quelles réalisations, quelle dépense d'énergie, quelle prise de risques peut amener à constituer et à mériter de tels salaires ?

On peut affirmer que les leçons de la crise financière n'ont pas été correctement tirées lorsque l'on voit que, dans notre pays, certaines entreprises publiques, ou sociétés dont les actions sont admises sur un marché, octroient à certains de leurs dirigeants des bonus et rémunérations variables exorbitants. Fait encore plus grave : ces rémunérations sont parfois accordées au détriment des travailleurs de l'entreprise.

L'objectif de cette proposition de loi est un changement des mentalités... Il est temps que les grands patrons s'octroient des rémunérations décentes par rapport à celles de leurs salariés. Il est également temps que la distribution de telles rémunérations soit interdite en cas de licenciements importants au sein de l'entreprise.

La proposition de loi comporte également deux sanctions fiscales si les dispositions précédemment citées n'étaient pas respectées.

La première sanction touche l'entreprise qui octroie un bonus supérieur au plafond précité de 30 %. Dans ce cas, celle-ci ne pourra pas déduire la partie excédentaire de la rémunération variable en frais professionnels. Cette

zijn. Een ander wetsvoorstel van de fractie waartoe de indieners behoren (DOC 55 0104/001), voorziet er evenwel in dat het verschil tussen de bezoldiging van het topmanagement en het mediaan inkomen van de werknemers moet worden bekendgemaakt. Zulks zal ongetwijfeld zorgen voor een matiging van de toelonen, die het bevattingvermogen soms te boven gaan.

De daaropvolgende economische crisis heeft tot veel herstructureringen en massale ontslagen geleid, werknemers en hun gezin hebben het almaar moeilijker te voorzien in de kosten van het dagelijks levensonderhoud, indexering en verhoging van de loonnorm zijn in werkgeverskringen bijna taboe geworden, maar de bezoldigingen van de bedrijfsleiders hebben van de crisis helemaal geen last. Dat is overigens niet alleen in het bankwezen het geval – een blik op de bezoldiging van de bedrijfsleiders van de *Be/20*-ondernemingen zegt genoeg.

In 2017 heeft de ceo van AB Inbev, de heer Carlos Brito, een vergoeding van in totaal 6,7 miljoen euro ontvangen, waaronder een bonus van 5,1 miljoen euro ! Dergelijke verloningen staan los van elke economische realiteit. Hoe kunnen voorts dergelijke bonussen worden gerechtvaardigd ? Welke verwezenlijkingen moet een bedrijfsleider op zijn conto hebben, hoeveel energie moet hij hebben geïnvesteerd en welke risico's moet hij hebben genomen om dergelijke bezoldigingen te krijgen én te verdienen ?

Men kan gerust stellen dat uit de financiële crisis niet de juiste lessen zijn getrokken aangezien in ons land sommige overheidsbedrijven of ondernemingen waarvan de aandelen mogen worden verhandeld, buitensporig hoge bonussen en variabele vergoedingen toekennen aan sommige van hun bedrijfsleiders. Erger is nog dat die vergoedingen soms worden toegekend op de kap van de werknemers van diezelfde ondernemingen.

Dit wetsvoorstel wil een mentaliteitsverandering te weegbrengen. Het is hoog tijd dat de bedrijfsleiders zichzelf bezoldigingen toekennen die correct zijn ten opzichte van de lonen van de werknemers. Tevens wordt het tijd een verbod op dergelijke vergoedingen in te stellen wanneer de betrokken onderneming massaal mensen ontslaat.

Het wetsvoorstel voorziet voorts in twee fiscale sancties ingeval de voornoemde bepalingen niet in acht worden genomen.

De eerste sanctie wordt opgelegd aan de ondernemingen die een bonus toekennen van meer dan 30 % van de vaste bezoldiging. In dat geval zal de onderneming het gedeelte van de variabele vergoeding boven die grens

disposition s'appliquerait également dans le cas où les bénéficiaires seraient établis à l'étranger car d'éventuelles manœuvres d'évitement de l'impôt ne constitueraient aucunement un obstacle à l'application de la mesure.

La deuxième disposition fiscale vise à instaurer un impôt exceptionnel d'un taux de 80 %, toujours dans le cas où le plafond de 30 % serait dépassé. D'une part, il faut tenir compte du fait que l'octroi de rémunérations variables trop importantes peut avoir des effets néfastes pour l'entreprise et les travailleurs. D'autre part, il y a lieu de tenir compte de l'article 1^{er} du protocole additionnel du 20 mars 1952 à la Convention sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, garantissant le droit de propriété, approuvé par la loi belge du 13 mai 1955, à propos duquel des arrêts de la Cour constitutionnelle et de la section législation du Conseil d'État ont été rendus².

Ahmed LAAOUEJ (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Hugues BAYET (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Ludivine DEDONDER (PS)

niet als beroepskosten in mindering kunnen brengen. Die bepaling zou ook gelden ingeval de begunstigen in het buitenland gevestigd zouden zijn, aangezien eventuele manoeuvres om belasting te ontwijken de toepassing van die maatregel hoegenaamd niet in de weg staan.

De tweede fiscale sanctie ingeval de 30 %-grens wordt overschreden, is de heffing van een uitzonderlijke belasting van 80 %. Aan de ene kant moet men ermee rekening houden dat de toekenning van al te hoge variabele vergoedingen nefaste gevolgen kan hebben voor de onderneming en haar werknemers. Aan de andere kant moet rekening worden gehouden met artikel 1 van het Aanvullend Protocol van 20 maart 1952 bij het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, waarbij het eigendomsrecht wordt gewaarborgd, in België bekrachtigd bij de wet van 13 mei 1955, waarover het Grondwettelijk Hof een arrest heeft gewezen en de afdeling Wetgeving van de Raad van State advies heeft uitgebracht².

² Voir, notamment, l'avis de la section législation du conseil d'État n° 46 350/AG du 12 mai 2009 (DOC 52 1292/002) et l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 107/2005 du 22 juin 2005.

² Zie meer bepaald advies nr. 46 350/AG van 12 mei 2009 van de afdeling Wetgeving van de Raad van State (DOC 52 1292/002) en arrest nr. 107/2005 van 22 juni 2005 van het Grondwettelijk Hof.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Modification du Code des sociétés et des associations****Art. 2**

L'article 7:90 du Code des sociétés et des associations est complété par les deux alinéas suivants:

“Lorsqu'elle est octroyée, la rémunération variable doit en outre répondre aux conditions suivantes:

1. elle ne peut excéder 30 % de la partie fixe de la rémunération;

2. elle doit être liée à la réalisation d'objectifs de responsabilisation sociale et environnementale, tels qu'un soutien aux produits financiers éthiques, à la recherche et au développement ou encore à la formation du personnel;

3. elle ne peut être octroyée que si l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements collectifs durant les 24 mois qui précèdent le moment de son paiement.”

Lorsque le bénéficiaire d'une rémunération variable est une personne morale, le paiement ne peut s'effectuer autrement qu'en espèce. La société doit avoir un établissement stable en Belgique.”

Art. 3

L'article 3:6, § 3 du même Code est complété par l'alinéa suivant:

“Le conseil d'administration est tenu de:

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Wijzigingen van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen****Art. 2**

Artikel 7:90 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen wordt aangevuld met de twee volgende leden:

“Wanneer een variabele vergoeding wordt toegekend, moet die ook aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. ze mag niet meer bedragen dan 30 % van het vast gedeelte van de vergoeding;

2. ze moet gerelateerd zijn aan de verwezenlijking van op milieu- en sociale responsabilisering gerichte oogmerken, zoals ondersteuning voor ethische financiële producten, onderzoek en ontwikkeling en opleiding van het personeel;

3. ze mag alleen worden toegekend indien de onderneming tijdens de 24 maanden die aan de uitbetaling ervan voorafgaan, niet is overgegaan tot collectieve ontslagen.”

Wanneer de begunstigde van een variabele vergoeding een rechtspersoon is, mag de uitbetaling alleen in speciën geschieden. De vennootschap moet een vaste inrichting in België hebben.”

Art. 3

Artikel 3:6, § 3 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met het volgende lid:

“De raad van bestuur moet:

— s'assurer que tous les moyens et toutes les informations soient disponibles pour permettre aux actionnaires d'exercer leurs droits;

— s'assurer que les informations utiles soient disponibles sur le site Internet de la société, avant les assemblées générales;

— prévoir un contrôle et une maîtrise accrue des systèmes informatiques dont dépend l'organisation des entreprises, afin d'en optimiser la transparence.”.

Art. 4

L'article 3:6, § 2, alinéa 4, du même Code est complété par les trois phrases suivantes:

“Il est créé au sein du Conseil Central de l'Économie la Commission de suivi de l'application et de l'évaluation des principes et recommandations de bonne gouvernance d'entreprise. Cette Commission de suivi sera composée, d'une part, de membres ayant voix délibérative: un représentant pour chaque membre des partenaires sociaux représentés au Conseil Central de l'Économie, un représentant de la FSMA, et, d'autre part, à titre d'experts: un représentant des investisseurs, des sociétés de bourses et des réviseurs d'entreprises désignés par le Roi. Cette Commission remettra chaque année aux chambres législatives un rapport sur le respect des principes et recommandations de bonne gouvernance. Le cas échéant, elle fera des propositions sur les principes et recommandations qu'il convient, en conséquence, d'intégrer dans la loi.”.

CHAPITRE 3

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

Art. 5

L'article 17, § 1^{er}, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques est complété par l'alinéa suivant:

“Le conseil d'administration est tenu de:

— mettre en place une politique de communication afin de promouvoir un dialogue effectif avec les actionnaires et les investisseurs;

— zich ervan vergewissen dat alle middelen en informatie beschikbaar zijn om de aandeelhouders in staat te stellen hun rechten uit te oefenen;

— zich ervan vergewissen dat de dienstige informatie vóór de algemene vergaderingen beschikbaar is op de internetsite van de vennootschap;

— voorzien in toezicht op en in een betere beheersing van de informaticasystemen waarvan de organisatie van de ondernemingen afhangt, teneinde de transparantie ervan te optimaliseren.”.

Art. 4

Artikel 3:6, § 2, vierde lid, van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met de drie volgende zinnen:

“Bij de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt overgegaan tot de oprichting van de Opvolgingscommissie voor de toepassing en evaluatie van de beginselen en aanbevelingen in verband met deugdelijk ondernemingsbestuur. Die opvolgingscommissie bestaat enerzijds uit leden met stemrecht: één vertegenwoordiger voor elk lid van de binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vertegenwoordigde sociale partners, één vertegenwoordiger van de FSMA en, anderzijds, in de hoedanigheid van deskundigen: telkens één door de Koning aangewezen vertegenwoordiger van de investeerders, beursvennootschappen en bedrijfsrevisoren. Die opvolgingscommissie bezorgt jaarlijks aan de wetgevende Kamers een verslag over de inachtneming van de beginselen en aanbevelingen in verband met deugdelijk bestuur. In voorkomend geval formuleert zij aanbevelingen over de beginselen en aanbevelingen die bijgevolg in de wet moeten worden opgenomen.”.

HOOFDSTUK 3

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

Art. 5

Artikel 17, § 1, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De raad van bestuur moet:

— een communicatiebeleid uitbouwen om een daadwerkelijke dialoog met de aandeelhouders en de investeerders te bevorderen;

— s’assurer que tous les moyens et toutes les informations soient disponibles pour permettre aux actionnaires d’exercer leurs droits;

— s’assurer que les informations utiles soient disponibles sur le site Internet de la société, avant les assemblées générales;

— prévoir un contrôle et une maîtrise accrue des systèmes informatiques dont dépend l’organisation des entreprises, afin d’en optimiser la transparence.”.

Art. 6

L’article 21 de la même loi est complété par le paragraphe suivant:

“§ 4. Lorsqu’elle est octroyée, la rémunération variable doit en outre répondre aux conditions suivantes:

1. elle ne peut excéder 30 % de la partie fixe de la rémunération;

2. elle doit être liée à la réalisation d’objectifs de responsabilisation sociale et environnementale tels qu’un soutien aux produits financiers éthiques, à la recherche et au développement ou encore à la formation du personnel;

3. elle doit être liée aux performances et au respect des missions de service public figurant dans le contrat de gestion.”.

CHAPITRE 4

Modification du Code des impôts sur les revenus 1992

Art. 7

L’article 171/1 du Code des impôts sur les revenus 1992, inséré par la loi du 26 décembre 2015, abrogé par la loi du 25 décembre 2016, est rétabli dans la rédaction suivante:

“Art. 171/1. Par dérogation aux articles 130 à 168, est imposable distinctement au taux de 80 % la partie de la rémunération variable dépassant le seuil de 30 % de la rémunération fixe.”.

— zich ervan vergewissen dat alle middelen en informatie beschikbaar zijn om de aandeelhouders in staat te stellen hun rechten uit te oefenen;

— zich ervan vergewissen dat de dienstige informatie vóór de algemene vergaderingen beschikbaar is op de internetsite van de vennootschap;

— voorzien in toezicht op en in een betere beheersing van de informaticasystemen waarvan de organisatie van de ondernemingen afhangt, teneinde de transparantie ervan te optimaliseren.”.

Art. 6

Artikel 21 van dezelfde wet wordt aangevuld met een § 4, luidende:

“§ 4. Wanneer een variabele vergoeding wordt toegekend, moet ze voorts aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. ze mag niet meer bedragen dan 30 % van het vast gedeelte van de vergoeding;

2. ze moet gerelateerd zijn aan de verwezenlijking van op milieu- en sociale responsabilisering gerichte oogmerken, zoals ondersteuning voor ethische financiële producten, onderzoek en ontwikkeling en opleiding van het personeel;

3. ze moet gerelateerd zijn aan de in de beheersovereenkomst aangegeven prestaties en taken van openbare dienstverlening.”.

HOOFDSTUK 4

Wijzigingen van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

Art. 7

Artikel 171/1 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 26 december 2015, opgeheven bij de wet van 25 december 2016, wordt hersteld in de volgende lezing:

“Art. 171/1. In afwijking van de artikelen 130 tot 168, is het deel van de variabele vergoeding dat het maximumpercentage van 30 % van de vaste vergoeding te boven gaat, afzonderlijk belastbaar tegen 80 %.”.

Art. 8

L'article 198, § 1^{er} du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 11 février 2019, est complété par un 7°, rédigé comme suit:

“7° la partie de la rémunération variable excédant le plafond de 30 % de la rémunération fixe, en cas de non-respect des conditions fixées aux articles 520^{quater} et 520^{quinquies} du Code des sociétés et par l'article 21, § 4, de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.”.

CHAPITRE 5

Entrée en vigueur

Art. 9

La présente loi entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel elle aura été publiée au *Moniteur belge*.

20 juin 2019

Ahmed LAAOUEJ (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Hugues BAYET (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Ludivine DEDONDER (PS)

Art. 8

Artikel 198, § 1, van hetzelfde Wetboek, het laatst gewijzigd bij de wet van 11 februari 2019, wordt aangevuld met een 7°, luidende:

“7° het deel van de variabele vergoeding dat het maximumpercentage van 30 % van de vaste vergoeding te boven gaat, in geval van niet-naleving van de voorwaarden die zijn vastgelegd bij de artikelen 520^{quater} en 520^{quinquies} van het Wetboek van vennootschappen en bij artikel 21, § 4, van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven.”.

HOOFDSTUK 5

Inwerkingtreding

Art. 9

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

20 juni 2019