



Newsflash

La loi sur la déclaration de gouvernement d'entreprise et sur la rémunération des dirigeants de sociétés cotées

Comme annoncé à plusieurs reprises dans la presse de ces derniers mois, le législateur belge a, dans la foulée des initiatives internationales en la matière, arrêté ses propres règles concernant les bonus et indemnités de départ des dirigeants de sociétés cotées. Ces dispositions ont été intégrées dans une loi à vocation plus large « 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 ».

Les lignes directrices de cette réglementation sont les suivantes.

1. La déclaration annuelle de gouvernance d'entreprise

A partir de l'exercice social actuel, chaque société cotée est tenue d'inclure, dans son rapport annuel, une section spécifique comprenant une déclaration sur l'application des recommandations en matière de gouvernement d'entreprise. Celle-ci doit au moins comporter les informations suivantes :

- le code de gouvernement d'entreprise qu'elle applique ainsi que les informations pertinentes relatives aux pratiques de gouvernement d'entreprise appliquées allant au-delà de ce code et des exigences légales ;
- les parties du code de référence auxquelles elle déroge et les raisons fondées pour ce faire. En d'autres termes, le législateur consacre la règle du « comply or explain » ;

- une description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière ;
- la structure de son actionnariat en date de clôture du bilan et les mesures préventives prises contre les offres publiques hostiles : l'identité des détenteurs de tout titre comprenant des droits de contrôle spéciaux et une description de ces droits ; toute restriction légale ou statutaire à l'exercice du droit de vote ; les règles applicables à la nomination et au remplacement des membres de l'organe d'administration ainsi qu'à la modification des statuts de l'émetteur ; les pouvoirs de l'organe d'administration, en particulier concernant le pouvoir d'émettre ou de racheter des actions.

Il est prévu qu'un Arrêté Royal puisse indiquer un code de gouvernement d'entreprise spécifique comme code de référence unique. Des pourparlers sont menés quant à savoir s'il sera fait référence au Code Belge de Gouvernement d'Entreprise 2009 (mieux connu sous le nom du « Code Daems »).

Les obligations décrites ci-dessus s'adressent aux sociétés dont les actions sont cotées sur le marché « Euronext Brussels ».

Les sociétés dont les actions ne sont pas négociées sur le marché « Euronext Brussels », mais dont d'autres titres sont négociés sur le marché « Euronext Brussels » ou le marché des instruments financiers dérivés d'Euronext Brussels SA, doivent uniquement donner une description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques dans le cadre du processus d'établissement de l'information financière.

Cependant, si leurs actions sont négociées sur un système multilatéral de négociation (MTF) comme Alternext ou le Marché Libre, elles devront également reprendre le rapport de gouvernement d'entreprise complet dans leur rapport annuel, à l'exception des mesures préventives prises contre les offres publiques hostiles.

2. La constitution obligatoire d'un comité de rémunération

Les sociétés tenues par la loi du 17 décembre 2008 de constituer un comité d'audit, seront obligées à partir du prochain exercice social d'également mettre en place un comité de rémunération (nouvel article 526 quater du Code des sociétés). Il s'agit des sociétés dont les actions sont négociées sur le marché « Euronext Brussels ».

Le comité de rémunération est composé uniquement d'administrateurs non-exécutifs, dont la majorité sont des administrateurs indépendants. Le conseil d'administration veillera à ce que le comité de rémunération possède l'expertise nécessaire en matière de politique de rémunération.¹ Le CEO prend part aux réunions du comité de rémunération avec voix consultative lorsque ce comité traite de la rémunération des autres dirigeants.

Le comité de rémunération a, conformément à l'article 522 du Code des sociétés, des compétences et des missions purement consultatives. La loi impose toutefois à ce dernier une mission minimale.

¹ Selon l'Exposé des Motifs, ce critère serait rempli dès qu'un membre au moins possède un diplôme de niveau supérieur et dispose d'une expérience d'au moins trois ans en matière de gestion du personnel ou dans le domaine de la rémunération d'administrateurs et membres de la direction d'entreprises.

Le comité de rémunération sera au moins chargé de :

- formuler des propositions sur la politique de rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière ;
- formuler des propositions sur la rémunération individuelle des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière ;
- préparer le rapport annuel de rémunération ;
- commenter le rapport de rémunération lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires.

Les « petites » sociétés cotées ne sont pas obligées de constituer un comité de rémunération. Leur conseil d'administration remplira les missions du comité de rémunération à condition que le conseil compte au moins un administrateur indépendant et que, lorsque le président du conseil est un administrateur exécutif, le rôle de président du comité de rémunération soit assumé par un administrateur non-exécutif.

3. Le rapport annuel de rémunération

A partir du prochain exercice social, les sociétés dont les actions sont négociées sur le marché « Euronext Brussels », devront inclure dans leur rapport annuel un rapport de rémunération spécifique concernant la rémunération des administrateurs et des dirigeants de la société. Par dirigeants, il y a lieu d'entendre : les membres du comité de direction établi conformément à l'article 524bis du Code des sociétés, les membres de l'organe de gestion journalière et les « autres dirigeants » tels que définis par la loi (à savoir les membres de tout comité où se discute la direction générale de la société, organisé en dehors du régime de l'article 524bis du Code des sociétés).

Ce rapport comprend au moins les informations telles qu'énumérées en annexe de ce Newsflash. Ainsi, la société devra entre autres. publier la rémunération individuelle du CEO², ainsi que le détail des actions et options sur actions de chaque administrateur exécutif et dirigeant.

Le rapport de rémunération est communiqué au conseil d'entreprise ou à d'autres organes représentatifs des travailleurs.

L'assemblée générale annuelle devra se prononcer par vote distinct sur le rapport de rémunération.

Les entreprises publiques autonomes suivantes sont également soumises à ces obligations : la SNCB, la SNCB Holding, Infrabel, La Poste, Belgacom et Belgocontrol.

² I.e. le représentant principal des administrateurs exécutifs, le président du comité de direction, le représentant principal des autres dirigeants ou des délégués à la gestion journalière.

4. Répartition des bonus dans le temps

Le Code des sociétés règle dorénavant la rémunération variable des administrateurs exécutifs, des membres du comité de direction, des délégués à la gestion journalière et des « autres dirigeants ».

Les critères pour pouvoir bénéficier d'une rémunération variable ne pourront plus être arbitraires et devront être déterminés préalablement et explicitement par convention ou dans un document séparé liant la société et l'intéressé. Ils devront être objectivement mesurables. La rémunération variable ne pourra, dès lors, pas être attribuée si les critères n'ont pas été atteints.

Les critères de prestations doivent prévoir une répartition des bonus dans le temps : un quart au moins de la rémunération variable doit être basé sur des critères de prestations sur une période d'au moins deux ans, et un autre quart au moins sur des critères de prestations sur une période d'au moins trois ans. Pas plus de la moitié de la rémunération variable pour une année de prestation particulière ne pourra donc être octroyée sur la base de critères basés pour cette année de prestation.

La répartition obligatoire des bonus dans le temps n'est pas requise si cette rémunération variable représente un quart ou moins de la rémunération annuelle totale de l'intéressé.

Les sociétés peuvent toutefois déroger à ces règles. Pour ce faire, il conviendra d'obtenir l'accord préalable de l'assemblée générale.

Ces règles en matière de rémunération variable sont non seulement applicables aux sociétés dont les actions sont négociées sur le marché « Euronext Brussels », mais également à certaines entreprises publiques autonomes : la SNCB, la SNCB Holding, Infrabel, La poste et Belgocontrol. Belgacom tombe sous le champ d'application de ces règles du fait de sa cotation en bourse.

Le nouveau régime ne s'appliquera qu'à partir de l'exercice social qui débutera après le 31 décembre 2010. Pour les entreprises publiques autonomes, il s'agira du premier exercice social après la publication de la loi au Moniteur Belge.

5. La rémunération en (droits sur) actions

La loi impose une « vesting period » minimale pour les actions et la rémunération en droits sur actions. Les actions ne pourront être acquises définitivement, et les options sur actions ou tout autre droit d'acquérir des actions ne pourront être exercés que trois ans au moins après leur attribution.

Les sociétés peuvent déroger à cette règle moyennant approbation préalable de l'assemblée générale.

Cette règle est applicable aux mêmes sociétés que celles soumises aux nouvelles règles en matière de rémunération variable (voir 4).

6. Limitation des indemnités de départ (parachutes dorés)

Les conventions avec les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les membres de l'organe de gestion journalière ou les autres dirigeants, conclues ou prolongées à partir du dixième jour à compter de la publication de la loi au Moniteur Belge ne pourront plus librement déterminer les indemnités de départ octroyées à ces personnes en cas de résiliation par la société. Les « parachutes dorés » sont donc limités.

L'indemnité de départ ne pourra dépasser 12 mois de rémunération. Si celle-ci dépasse les 12 mois ou, sur l'avis motivé du comité de rémunération, dépasse les 18 mois de rémunération (*sic*), cette dérogation à la règle générale devra être approuvée préalablement par la prochaine assemblée générale ordinaire.

La demande de dérogation doit préalablement être communiquée au conseil d'entreprise ou un autre organe représentatif des travailleurs au moins trente jours avant la publication de la convocation à cette assemblée générale. Ces organes peuvent donner un avis à l'assemblée générale.

Ces règles sont applicables aux mêmes sociétés que celles visées par les nouvelles règles en matière de rémunération variable (voir 4), à ceci près que les dérogations pour les entreprises publiques autonomes peuvent également être consenties par le ministre compétent.

7. Interdiction de principe de bonus pour les administrateurs indépendants

Les administrateurs indépendants ne pourront plus recevoir de rémunération variable que moyennant l'approbation préalable de l'assemblée générale. A l'instar de ce qui vaut pour les dérogations à la limitation des indemnités de départ, le conseil d'entreprise ou un organe représentatif des travailleurs sera impliqué.

Cette règle est applicable à toutes les conventions avec les administrateurs indépendants conclues ou prolongées à partir du dixième jour à compter de la publication de la loi au Moniteur Belge.

Il est à remarquer que cette règle ne trouve pas son équivalent pour les entreprises publiques autonomes qui ne sont pas cotées.

Emmanuel Leroux, Advocaat/Avocat, Tel.: + 32 56 59 43 32, E-mail: emleroux@laga.be

Annexe : contenu minimal du rapport de rémunération

Annexe : contenu minimal du rapport de rémunération

Le rapport de rémunération contient au moins les informations suivantes :

1. une description de la procédure adoptée pendant le dernier exercice social pour (i) élaborer une politique relative à la rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société, ainsi que pour (ii) fixer la rémunération individuelle des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société ;
2. une déclaration sur la politique de rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société adoptée pendant l'exercice social écoulé, qui contient au moins les informations suivantes:
 - a) les principes de base de la rémunération, avec indication de la relation entre rémunération et prestations;
 - b) l'importance relative des différentes composantes de la rémunération;
 - c) les caractéristiques des primes de prestations en actions, options ou autres droits d'acquiescer des actions;
 - d) des informations sur la politique de rémunération pour les deux exercices sociaux suivants.

En cas de modification importante de la politique de rémunération par rapport à l'exercice social écoulé, elle doit être particulièrement mise en évidence;

3. sur une base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux administrateurs non exécutifs par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société;
4. si certains membres du comité de direction, certains autres dirigeants ou certains délégués à la gestion journalière font également partie du conseil d'administration, des informations sur le montant des rémunérations qu'ils reçoivent en cette qualité;
5. dans le cas où les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants ou les délégués à la gestion journalière entrent en ligne de compte pour toucher des rémunérations liées aux prestations de la société ou d'une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société, aux prestations de l'unité d'exploitation ou aux prestations de l'intéressé, les critères pour l'évaluation des prestations au regard des objectifs, l'indication de la période d'évaluation et la description des méthodes appliquées pour vérifier s'il a été satisfait à ces critères de prestation. Ces informations doivent être indiquées de manière à ce qu'elles ne fournissent aucune donnée confidentielle sur la stratégie de l'entreprise;
6. le montant des rémunérations et des autres avantages accordés directement ou indirectement au CEO par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société. Cette information sera ventilée comme suit:
 - a) la rémunération de base;
 - b) la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;
 - c) pension: les montants versés pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion ou les coûts relatifs aux services fournis au cours de l'exercice social

faisant l'objet du rapport de gestion, en fonction du type de plan de pension, avec une explication des plans de pension applicables;

d) les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature, avec une explication des caractéristiques des principales composantes.

En cas de modification importante de cette rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence;

7. globalement, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux autres administrateurs exécutifs, membres du comité de direction, autres dirigeants et délégués à la gestion journalière par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société. Cette information sera ventilée comme suit:

a) la rémunération de base;

b) la rémunération variable: toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;

c) pension: les montants versés pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion ou les coûts relatifs aux services fournis au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, en fonction du type de plan de pension, avec une explication des plans de pension applicables;

d) les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature avec explication des caractéristiques des principales composantes.

En cas de modification importante de cette rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence;

8. individuellement, pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, le nombre et les caractéristiques clés des actions, des options sur actions ou de tous autres droits d'acquiescer des actions accordés, exercés ou venus à échéance au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion;
9. individuellement, pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, les dispositions relatives à l'indemnité de départ;
10. en cas de départ des administrateurs exécutifs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants ou des délégués à la gestion journalière, la justification et la décision du conseil d'administration, sur proposition du comité de rémunération, relatives à la question de savoir si la personne concernée entre en ligne de compte pour l'indemnité de départ, et la base de calcul de cette indemnité;
11. pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, la mesure dans laquelle un droit de recouvrement de la rémunération variable attribuée sur la base d'informations financières erronées est prévu au bénéfice de la société.