



Newsflash

De wet op de corporate governance verklaring en de remuneratie van de leiders van beursgenoteerde vennootschappen

Zoals veelvuldig aangekondigd in de pers van de laatste maanden, heeft in het voetspoor van de internationale initiatieven nu ook de Belgische wetgever zijn regeling van de bonussen en vertrekvergoedingen voor leiders van beursgenoteerde vennootschappen klaar. Deze regeling is opgenomen in een ruimere wet “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.” De tekst van de wet is finaal en wacht op afkondiging door de Koning.

De krachtlijnen zijn de volgende.

1. Jaarlijks corporate governance verslag

Vanaf dit boekjaar moet elke beursgenoteerde vennootschap in haar jaarverslag een specifiek hoofdstuk opnemen waarin zij verslag uitbrengt over de toepassing van de aanbevelingen inzake deugdelijk bestuur. Zij moet minstens volgende informatie bekend maken:

- de corporate governance code die zij toepast en de relevante informatie over de praktijken inzake deugdelijk bestuur die worden toegepast naast deze code en de wettelijke vereisten;

- de delen van de referentiecodelaarvan zij afwijkt en de onderbouwde redenen daarvoor. De wetgever maakt met andere woorden de ‘*comply or explain*’ regel wettelijk verplicht;
- een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen in verband met het proces van financiële verslaggeving;
- haar aandeelhoudersstructuur op balansdatum en de maatregelen tegen vijandige overnamebiedingen: de houders van effecten waaraan bijzondere zeggenschapsrechten verbonden zijn, en een beschrijving van deze rechten; elke wettelijke of statutaire beperking van de uitoefening van het stemrecht; de regels voor de benoeming en vervanging van de leden van het bestuursorgaan en voor de wijziging van de statuten van de emittent; de bevoegdheden van het bestuursorgaan, met name wat de mogelijkheid tot uitgifte of inkoop van aandelen betreft;
- de samenstelling en de werking van haar bestuursorganen en comités.

De mogelijkheid is voorzien dat bij Koninklijk Besluit een specifieke corporate governance code als enige referentiecodelaarwordt aangeduid. Thans wordt overlegd of kan worden verwezen naar de Belgische Corporate Governance Code 2009 (de zgn. Code Daems).

Voormelde verplichtingen gelden voor de vennootschap waarvan de aandelen genoteerd zijn op de markt “Euronext Brussels”.

Vennootschappen waarvan geen aandelen genoteerd zijn op de markt "Euronext Brussels", maar waarvan wel andere effecten verhandeld worden op die markt of op de markt voor afgeleide producten van Euronext Brussels NV, moeten enkel een beschrijving van de belangrijkste kenmerken van de interne controle- en risicobeheerssystemen in verband met het proces van financiële verslaggeving opnemen in hun jaarverslag. Worden hun aandelen evenwel verhandeld op een multilaterale handelsfaciliteit (MTF) zoals Alternext of de Vrije Markt, dan moeten ook zij het volledige corporate governance verslag in hun jaarverslag opnemen met uitzondering van de voornoemde maatregelen tegen vijandige overnamebiedingen.

2. De verplichte oprichting van een remuneratiecomité

De vennootschappen die door de wet van 17 december 2008 verplicht zijn geweest om een auditcomité op te richten, worden vanaf het volgende boekjaar ook verplicht een remuneratiecomité op te richten (nieuw artikel 526 quater van het Wetboek van vennootschappen). Het betreft de vennootschappen waarvan de aandelen verhandeld worden op de markt “Euronext Brussels”.

Het remuneratiecomité is uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders, waarvan de meerderheid onafhankelijke bestuurders zijn. De raad van bestuur moet erop toezien dat het remuneratiecomité beschikt over de nodige deskundigheid op het gebied van remuneratiebeleid.¹ De CEO neemt met raadgevende stem deel aan de vergaderingen

¹ Volgens de Memorie van Toelichting zou aan deze voorwaarde zijn voldaan indien minstens één lid in het bezit is van een diploma van hogere studies en beschikt over minstens drie jaar ervaring inzake personeelsmanagement of in het domein van verloning van bestuurders en directieleden van ondernemingen.

van het remuneratiecomité wanneer dit de remuneratie van de andere topmanagers behandelt.

Het remuneratiecomité heeft, conform artikel 522 van het Wetboek van vennootschappen, zuiver adviserende bevoegdheden en taken. De wet legt een minimumtaak op. Het remuneratiecomité is minstens belast met:

- het voorstellen van het remuneratiebeleid voor bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur;
- het voorstellen van de individuele remuneratie van bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur;
- de voorbereiding van het jaarlijks remuneratieverslag;
- de toelichting van het remuneratieverslag op de jaarvergadering.

“Kleine” genoteerde vennootschappen² hoeven geen afzonderlijk comité op te richten. Hun raad van bestuur neemt dan de taken van het remuneratiecomité waar op voorwaarde dat die raad minstens één onafhankelijke bestuurder in zijn midden telt en dat wanneer de voorzitter van de raad van bestuur een uitvoerend bestuurder is, de rol van voorzitter wordt waargenomen door een niet-uitvoerende bestuurder wanneer de raad van bestuur de wettelijke taken van het remuneratiecomité uitoefent.

3. Het jaarlijks remuneratieverslag

Vanaf het volgende boekjaar, zijn de vennootschappen waarvan de aandelen worden verhandeld op de markt “Euronext Brussels”, verplicht om in hun jaarverslag ook een afzonderlijk remuneratieverslag op te nemen m.b.t. de verloning van bestuurders en de topmanagers. Onder de topmanagers dienen voortaan te worden gerekend: de leden van het directiecomité in de zin van artikel 524bis van het Wetboek van vennootschappen, de leden van het orgaan van dagelijks bestuur en de door de wet gedefinieerde “andere leiders” (m.n. de leden van elk comité waar de algemene leiding van de vennootschap wordt besproken, en dat wordt georganiseerd buiten de regeling van het wettelijk directiecomité).

Dat verslag bevat minstens de informatie zoals opgenomen in de bijlage bij deze Newsflash. Eén en ander houdt o.m. in dat de bezoldiging van de CEO³ individueel en gedetailleerd bekend wordt gemaakt, evenals de individuele aandelen en aandelenopties van de uitvoerende bestuurders en topmanagers.

Het remuneratieverslag wordt meegedeeld aan de ondernemingsraad of andere organen van werknemersvertegenwoordiging.

² Vennootschappen die op geconsolideerde basis aan ten minste twee van de volgende drie criteria voldoen: (a) gemiddeld aantal werknemers gedurende het betrokken boekjaar van minder dan 250 personen; (b) balanstotaal van minder dan of gelijk aan 43.000.000 EUR; (c) jaarlijkse netto-omzet van minder dan of gelijk aan 50.000.000 EUR.

³ I.e. de hoofdvertegenwoordiger van de uitvoerende bestuurders, de voorzitter van het directiecomité, de hoofdvertegenwoordiger van de “andere leiders” of de hoofdvertegenwoordiger van de personen belast met het dagelijks bestuur.

De jaarlijkse algemene vergadering moet bij afzonderlijke stemming het remuneratieverslag goedkeuren.

Deze verplichtingen gelden evenzeer voor een aantal autonome overheidsbedrijven: NMBS, NMBS Holding, Infrabel, De Post, Belgacom en Belgocontrol.

4. Spreiding van bonussen in de tijd

Voortaan regelt het Wetboek van vennootschappen ook de variabele vergoeding van de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité in de zin van artikel 524bis van het Wetboek van vennootschappen, de leden van het orgaan van dagelijks bestuur en de “andere leiders”.

De criteria om van een variabele vergoeding te kunnen genieten mogen niet willekeurig zijn en moeten voorafgaandelijk worden vastgesteld en uitdrukkelijk zijn opgenomen in een overeenkomst of in een ander document dat de vennootschap en de betrokkene bindt. Zij moeten objectief meetbaar zijn.

Bovendien kan de uitbetaling van de variabele vergoeding naderhand slechts gebeuren indien de criteria werkelijk zijn bereikt.

De prestatiecriteria moeten verder een spreiding van de bonus in de tijd bewerkstelligen: minstens één vierde van de variabele vergoeding moet gebaseerd zijn op prestatiecriteria over een periode van minstens twee jaar en minstens één ander vierde moet gebaseerd zijn op prestatiecriteria over een periode van minstens drie jaar. Maximum de helft van de variabele vergoeding voor een bepaald prestatiejaar, kan dus worden toegekend op basis van criteria die worden gemeten voor het betrokken prestatiejaar.

De verplichte minimale spreiding van de bonus in de tijd geldt niet indien de variabele remuneratie één vierde of minder bedraagt van de jaarlijkse remuneratie van de betrokkene.

De vennootschappen mogen nog afwijken van voormelde regels. Een afwijking zal wel voorafgaandelijk moeten goedgekeurd worden door de algemene vergadering.

Deze regels inzake variabele vergoeding gelden niet alleen voor de vennootschappen waarvan de aandelen genoteerd zijn op de markt “Euronext Brussels”, maar ook voor een aantal autonome overheidsbedrijven: NMBS, NMBS Holding, Infrabel, De Post en Belgocontrol. Belgacom valt onder de bepalingen voor de beursgenoteerde vennootschappen.

Het nieuwe regime is pas van toepassing vanaf het boekjaar dat aanvangt na 31 december 2010. Voor de autonome overheidsbedrijven is dat vanaf het eerste boekjaar volgend op de bekendmaking van de wet in het Belgisch Staatsblad.

5. Aandelengerelateerde vergoeding

De wet legt ook een dwingende “*vesting period*” op voor aandelen en aandelengerelateerde vergoeding. Aandelen kunnen pas definitief worden verworven en

aandelenopties of andere rechten om aandelen te verwerven kunnen pas worden uitgeoefend na een periode van minstens drie jaar na de toekenning ervan.

Ook van deze regeling kan worden afgeweken mits voorafgaande goedkeuring van de algemene vergadering.

Deze regel is van toepassing op dezelfde vennootschappen als de regeling van de variabele vergoeding (zie 4).

6. Beperking van vertrekvergoedingen (gouden parachutes)

Contracten die met de uitvoerende bestuurders, leden van het directiecomité, leden van het orgaan van dagelijks bestuur of andere leiders worden gesloten of verlengd vanaf de tiende dag na publicatie van de Wet in het Belgisch Staatsblad kunnen niet langer vrij bepalen wat de vertrekvergoeding zal zijn voor deze personen ingeval van ontslag door de vennootschap. De zgn. "gouden parachutes" worden aldus aan banden gelegd.

De vertrekvergoeding mag maximum 12 maanden loon bedragen. Indien die hoger is dan 12 maanden loon of, op gemotiveerd advies van het remuneratiecomité, hoger dan 18 maanden loon (*sic*), dan moet die afwijking vooraf worden goedgekeurd door de eerstvolgende gewone algemene vergadering.

Het voorstel tot afwijking moet worden meegedeeld aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging dertig dagen voor de publicatie van de oproeping tot de betrokken algemene vergadering. Deze kunnen een advies uitbrengen aan de algemene vergadering.

Deze regel is van toepassing op dezelfde vennootschappen als de regeling van de variabele vergoeding (zie 4), met dien verstande dat afwijkingen bij de overheidsbedrijven ook kunnen worden toegestaan door de bevoegde minister.

7. Principiële uitsluiting van bonussen voor onafhankelijke bestuurders

Onafhankelijke bestuurders kunnen slechts variabele vergoeding ontvangen indien deze vooraf is goedgekeurd door de algemene vergadering. Naar analogie met de beperking van de vertrekvergoedingen, worden ook hier de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging betrokken.

Ook deze bepaling is van toepassing op overeenkomsten met onafhankelijke bestuurders die worden aangegaan of verlengd tien dagen na de bekendmaking van de wet in het Belgisch Staatsblad.

Deze bepaling werd niet doorgetrokken naar de autonome overheidsbedrijven die niet genoteerd zijn.

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

Bijlage: minimale inhoud remuneratieverslag

Bijlage: minimale inhoud remuneratieverslag

Het remuneratieverslag bevat ten minste de volgende informatie:

1. een beschrijving van de tijdens het voorbije boekjaar gehanteerde procedure om (i) een remuneratiebeleid te ontwikkelen voor de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap, en (ii) de remuneratie te bepalen van deze individuele personen.
2. een verklaring over het tijdens het voorbije boekjaar gehanteerde remuneratiebeleid van de bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur van de vennootschap die ten minste de volgende gegevens bevat:
 - a) de principes waarop de remuneratie was gebaseerd, met aanduiding van de relatie tussen remuneratie en prestaties;
 - b) het relatieve belang van de verschillende componenten van de vergoeding;
 - c) de kenmerken van prestatiepremies in aandelen, opties of andere rechten om aandelen te verwerven;
 - d) informatie over het remuneratiebeleid voor de komende twee boekjaren.

Wanneer het remuneratiebeleid in vergelijking met het gerapporteerde boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

3. op individuele basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die, rechtstreeks of onrechtstreeks, door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van de vennootschap behoort, aan de niet-uitvoerende bestuurders werden toegekend;
4. als bepaalde leden van het directiecomité, bepaalde andere leiders of bepaalde personen belast met het dagelijks bestuur ook lid zijn van de raad van bestuur, informatie over het bedrag van de remuneratie dat zij in hun hoedanigheid van bestuurder ontvangen;
5. in het geval de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders of de personen belast met het dagelijks bestuur in aanmerking komen voor vergoedingen gebaseerd op de prestaties van de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort, op de prestaties van de bedrijfseenheid of op de prestaties van de betrokkene, de criteria voor de evaluatie van de prestaties ten opzichte van de doelstellingen, de aanduiding van de evaluatieperiode en de beschrijving van de methoden die worden toegepast om na te gaan of aan deze prestatiecriteria is voldaan. Deze gegevens dienen zo te worden vermeld dat zij geen vertrouwelijke informatie leveren omtrent de strategie van de onderneming;
6. het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de CEO werden toegekend door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen:
 - a) het basissalaris;
 - b) de variabele remuneratie: alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;
 - c) pensioen: de bedragen die zijn betaald gedurende het voorbije boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het voorbije boekjaar, naar

gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;

d) de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van de bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen.

Wanneer deze remuneratie in vergelijking met het voorbije boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

7. op globale basis, het bedrag van de remuneratie en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks aan de andere uitvoerende bestuurders, leden van het directiecomité, andere leiders en personen belast met het dagelijks bestuur werden verstrekt door de vennootschap of een vennootschap die tot de consolidatiekring van deze vennootschap behoort. Deze informatie moet worden verstrekt met een uitsplitsing tussen:

a) het basissalaris;

b) de variabele remuneratie: alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria met aanduiding van de vorm waarin deze variabele remuneratie werd betaald;

c) pensioen: de bedragen die zijn betaald gedurende het voorbije boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het voorbije boekjaar, naar gelang van het type pensioenplan, met een verklaring van de toepasselijke pensioenregeling;

d) de overige componenten van de remuneratie, zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura, met een toelichting van de bijzonderheden van de belangrijkste onderdelen.

Wanneer deze remuneratie in vergelijking met het voorbije boekjaar ingrijpend wordt aangepast, dient dit in het bijzonder tot uitdrukking te komen;

8. voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, op individuele basis, het aantal en de voornaamste kenmerken van de aandelen, de aandelenopties of alle andere rechten om aandelen te verwerven, toegekend, uitgeoefend of vervallen in de loop van het voorbije boekjaar;
9. voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, op individuele basis, de bepalingen omtrent vertrekvergoedingen;
10. in geval van vertrek van de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders of de personen belast met het dagelijks bestuur, de verantwoording en de beslissing door de raad van bestuur, op voorstel van het remuneratiecomité, of de betrokkenen in aanmerking komen voor de vertrekvergoeding, en de berekeningsbasis hiervoor;
11. voor de uitvoerende bestuurders, de leden van het directiecomité, de andere leiders en de personen belast met het dagelijks bestuur, de mate waarin ten gunste van de vennootschap voorzien is in een terugvorderingsrecht van de variabele remuneratie die wordt toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens.