|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Onderafdeling 2. – Remuneratie.** | | | |  |
| **ARTIKEL 7:89/1** | |  | | |
|  |  | | | |
| Wetsvoorstel 553 | In hetzelfde wetboek wordt een artikel 7:89/1 ingevoegd, luidende:  § 1. De genoteerde vennootschappen stellen een remuneratiebeleid vast met betrekking tot de bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur.    § 2. Het remuneratiebeleid draagt bij aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap en verduidelijkt hoe zij bijdraagt tot deze doelstellingen. Het beleid is duidelijk en begrijpelijk en omvat de volgende elementen:  1° een beschrijving van de verschillende onderdelen van de vaste en variabele remuneratie, met inbegrip van bonussen en andere voordelen in eender welke vorm die aan de bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur kunnen worden toegekend, met vermelding van het relatieve aandeel daarvan;  2° een toelichting van hoe rekening is gehouden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de vennootschap bij de vaststelling van het remuneratiebeleid.  3° indien de vennootschap variabele remuneratie toekent, duidelijke, begrijpelijke en gevarieerde criteria voor de toekenning van de variabele remuneratie. Het bevat met name:  a) de financiële en niet-financiële prestatiecriteria, waaronder in voorkomend geval criteria inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen;  b) een toelichting over de wijze waarop deze criteria bijdragen tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap;  c) de te gebruiken methoden om te bepalen in hoeverre aan de prestatiecriteria is voldaan;  d) informatie over eventuele uitstelperioden en over de mogelijkheid voor de vennootschap om variabele remuneratie terug te vorderen;  4° wanneer de vennootschap op aandelen gebaseerde remuneratie toekent, de wachtperioden en, indien van toepassing, het aanhouden van onvoorwaardelijk geworden aandelen en hoe de op aandelen gebaseerde remuneratie bijdraagt tot de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap;  5° een omschrijving van de looptijd van de contracten of regelingen met de bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur en de toepasselijke opzegtermijnen, de voornaamste kenmerken van aanvullende pensioenregelingen en vervroegde uittredingsregelingen, de voorwaarden voor beëindiging alsmede de vertrekvergoedingen.  6° een omschrijving van het besluitvormingsproces dat, overeenkomstig artikel 7:100, § 5, 1° of artikel 7:120, § 5, 1°, voor de vaststelling, herziening en uitvoering ervan wordt gevolgd, met inbegrip van maatregelen om belangenconflicten te voorkomen of te beheersen en, indien van toepassing, de rol van het remuneratiecomité of andere bevoegde comités ;  7° wanneer het remuneratiebeleid wordt herzien, een beschrijving en een toelichting van de belangrijke veranderingen die zich hebben voorgedaan en hoe rekening is gehouden met de stemmingen en de standpunten van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid en de remuneratieverslagen sinds de meest recente stemming over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering van de aandeelhouders.    § 3. Het remuneratiebeleid wordt goedgekeurd door de algemene vergadering. Bij iedere materiële wijziging en ten minste om de vier jaar wordt het remuneratiebeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering.    De stemming van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering is bindend. Vennootschappen betalen de bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur steeds in overeenstemming met het door de algemene vergadering goedgekeurde remuneratiebeleid.    Indien er nog geen remuneratiebeleid is goedgekeurd en de algemene vergadering het voorgestelde beleid niet goedkeurt, kan de vennootschap haar bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur blijven belonen overeenkomstig haar bestaande praktijk en legt zij op de volgende algemene vergadering een herzien beleid ter goedkeuring voor.    Indien er een goedgekeurd remuneratiebeleid bestaat en de algemene vergadering het voorgestelde nieuwe beleid niet goedkeurt, beloont de vennootschap haar bestuurders, de andere personen belast met de leiding en de personen belast met het dagelijks bestuur overeenkomstig het bestaande goedgekeurde remuneratiebeleid en legt zij op de volgende algemene vergadering een herzien beleid ter goedkeuring voor.    § 4. Na de stemming over het remuneratiebeleid op de algemene vergadering worden het beleid alsmede de datum en de resultaten van de stemming onverwijld openbaar gemaakt op de website van de vennootschap en blijven daar ten minste zolang het remuneratiebeleid van toepassing is, gratis voor het publiek beschikbaar.    § 5. De vennootschap mag tijdelijk afwijken van het remuneratiebeleid, op voorwaarde dat:  1° de afwijking gerechtvaardigd wordt door uitzonderlijke omstandigheden, waarin een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen; en  2° de afwijking wordt verleend overeenkomstig de procedure vastgesteld in het krachtens dit artikel door de algemene vergadering goedgekeurd remuneratiebeleid en enkel betrekking heeft op de elementen van het remuneratiebeleid waarop zij afwijkingen toestaat.    § 6. Dit artikel doet geen afbreuk aan de artikelen 7:91 en 7:92 en aan de wettelijke bepalingen voorzien in bijzondere wetten. | | Dans le même code, il est inséré un article 7:89/1, rédigé comme suit:  § 1er. Les sociétés cotées établissent une politique de rémunération en ce qui concerne les administrateurs, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière.  § 2. La politique de rémunération contribue à la stratégie commerciale de la société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l’entreprise, et elle précise la manière dont elle contribue à ces objectifs. Elle est présentée de manière claire et compréhensible et contient les éléments suivants:    1° elle décrit les différentes composantes de la rémunération fixe et variable, y compris tous les bonus et autres avantages, quelle que soit leur forme, qui peuvent être accordés aux administrateurs, aux autres dirigeants et aux délégués à la gestion journalière et en précise l’importance respective;  2° elle décrit la manière dont les conditions de rémunération et d’emploi des salariés de la société ont été prises en compte lors de l’établissement de la politique de rémunération;  3° lorsque la société octroie une rémunération variable, la politique de rémunération établit des critères clairs, détaillés et variés pour l’attribution de la rémunération variable. Elle contient notamment :  a) les critères de performances financière et non financière, y compris, le cas échéant, des critères relatifs à la responsabilité sociale des entreprises;  b) une explication de la manière dont ces éléments contribuent à la stratégie commerciale de la société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l’entreprise;  c) les méthodes à appliquer pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance;  d) des informations sur les périodes de report éventuelles et sur la possibilité pour la société de demander la restitution d’une rémunération variable;  4° lorsque la société octroie une rémunération en actions, la politique de rémunération précise les périodes d’acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicable après l’acquisition et explique la manière dont la rémunération en actions contribue à la stratégie commerciale de la société, aux intérêts et à la pérennité à long terme de l’entreprise ;  5° elle énonce la durée des contrats ou des accords avec les administrateurs, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière et les périodes de préavis applicables, les caractéristiques principales des régimes de retraite complémentaire ou de retraite anticipée, ainsi que les conditions de résiliation et les indemnités de départ ;  6° elle explique le processus de décision suivi, conformément à l’article 7:100, § 5, 1° ou à l’article 7:120, § 5, 1°, pour sa détermination, sa révision et sa mise en oeuvre, y compris les mesures pour éviter ou gérer les conflits d’intérêts et, le cas échéant, le rôle du comité de rémunération ou d’autres comités concernés ;  7° en cas de révision de la politique de rémunération, la description et l’explication de toutes les modifications significatives et l’indication de la manière dont les votes et les avis des actionnaires sur la politique de rémunération et les rapports de rémunération depuis le vote le plus récent sur la politique de rémunération par l’assemblée générale des actionnaires ont été pris en compte.  § 3. La politique de rémunération est approuvée par l’assemblée générale. Elle est soumise à l’approbation de l’assemblée générale lors de chaque modification importante et, en tout état de cause, au moins tous les quatre ans.  Le vote des actionnaires sur la politique de rémunération lors de l’assemblée générale est contraignant. Les sociétés ne versent de rémunération aux administrateurs, aux autres dirigeants et aux délégués à la gestion journalière que conformément à une politique de rémunération approuvée par l’assemblée générale.  Lorsqu’aucune politique de rémunération n’a été approuvée et que l’assemblée générale n’approuve pas la politique proposée, la société peut continuer à rémunérer ses administrateurs, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière conformément aux pratiques existantes et elle soumet une politique de rémunération révisée à l’approbation de la prochaine assemblée générale.  Lorsqu’une politique de rémunération approuvée existe et que l’assemblée générale n’approuve pas la nouvelle politique proposée, la société continue à rémunérer ses administrateurs, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière conformément à la politique existante approuvée et elle soumet une politique de rémunération révisée à l’approbation de la prochaine assemblée générale.  § 4. Après le vote sur la politique de rémunération à l’assemblée générale, cette politique, ainsi que la date et le résultat du vote, sont rendus publics sans retard sur le site internet de la société et restent gratuitement à la disposition du public, au moins pendant la période où la politique de rémunération s’applique.  § 5. La société peut déroger temporairement à la politique de rémunération, pour autant que :  1° la dérogation soit justifiée par des circonstances exceptionnelles, en raison desquelles une telle dérogation est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la société dans son ensemble ou garantir sa viabilité ; et  2° la dérogation soit accordée conformément à la procédure établie par la politique de rémunération approuvée par l’assemblée générale conformément au présent article et n’aie trait qu’aux éléments de la politique de rémunération auxquels celle-ci permet de déroger.    § 6. Le présent article s’applique sans préjudice des articles 7:91 et 7:92 et des dispositions légales prévues par des lois particulières. | |
| MvT 553 | Dit artikel voert in het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen een nieuw artikel 7:89/1 in, met het oog op de omzetting in Belgisch recht van het nieuwe artikel 9bis van richtlijn 2007/36/EG over het remuneratiebeleid van genoteerde vennootschappen.  Dit artikel moet worden gelezen in combinatie met artikel 3:6, § 3, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen over het remuneratieverslag (zie hierboven), en met de artikelen 7:100 en 7:120 van datzelfde Wetboek over het remuneratiecomité.  Ook hier heeft de steller van het wetsvoorstel voor een getrouwe omzetting van de richtlijn geopteerd, en heeft zij zich gebaseerd op de benadering die de wetgever in het verleden heeft gehanteerd bij de keuze tussen de door de richtlijn geboden opties. Zo heeft de steller van het wetsvoorstel ervoor geopteerd om in het voorstel het beginsel op te nemen op grond waarvan de stemming van de aandeelhouders over het remuneratiebeleid bindend is.  Die keuze vloeit vooral voort uit artikel 2:50 van het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen, dat verduidelijkt dat de algemene vergadering bevoegd is om de financiële en andere voorwaarden vast te stellen waaronder het mandaat van een lid van het bestuursorgaan wordt uitgeoefend, evenals de voorwaarden waaronder dit mandaat wordt beëindigd. Conform de richtlijn kan de vennootschap de personen belast met de leiding echter blijven belonen overeenkomstig haar bestaande praktijk indien de algemene vergadering nog geen remuneratiebeleid heeft goedgekeurd. In dat geval moet een herzien beleid ter goedkeuring worden voorgelegd op de volgende algemene vergadering. De werking van de vennootschap wordt dus niet verlamd door een weigering van de algemene vergadering om het remuneratiebeleid goed te keuren.  Om de vennootschappen in staat te stellen rekening te houden met uitzonderlijke omstandigheden, stelt de auteur van het wetsvoorstel bovendien voor, overeenkomstig de mogelijkheden die in dat verband door de richtlijn worden geboden (zie het nieuw art. 9bis, lid 4 van richtlijn 2007/36/EG), de vennootschappen toe te staan tijdelijk af te wijken van het remuneratiebeleid. De uitoefening van deze mogelijkheid wordt echter strikt omkaderd. Ten eerste mag deze mogelijkheid enkel gebruikt worden in uitzonderlijke omstandigheden waarin de afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de vennootschap als geheel te dienen of haar levensvatbaarheid te garanderen. Een goed voorbeeld van dergelijke omstandigheden is het geval waarin een crisismanager wordt aangesteld als de vennootschap zware financiële moeilijkheden ondervindt. Ook zal het gebruik van deze mogelijkheid omkaderd worden door het remuneratiebeleid zelf. Daarin zal immers gepreciseerd moeten worden welke procedure moet worden gevolgd bij het verlenen van de afwijking alsook op welke elementen van het remuneratiebeleid de afwijking betrekking kan hebben.  Bij vennootschappen die voor het duale bestuursmodel hebben geopteerd moet zowel het remuneratiebeleid voor de raad van toezicht als voor de directieraad door de algemene vergadering goedgekeurd worden,. Alhoewel artikel 7:108 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen bepaalt dat de raad van toezicht de remuneratie van de leden van de directieraad vast stelt, moet de remuneratie van deze laatsten kaderen binnen het door de algemene vergadering goedgekeurde remuneratiebeleid.  Ook hier wordt een bepaling ingevoegd die verduidelijkt dat dit artikel geen afbreuk doet aan de artikelen 7:91 en 7:92 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en aan de wettelijke bepalingen voorzien in bijzondere wetten (zie de commentaar bij art. 27 hierboven). | | Cet article insère un nouvel article 7:89/1 dans le nouveau Code des sociétés et des associations, de manière à transposer l’article 9*bis* nouveau de la directive 2007/36/CE, relative à la politique de rémunération des sociétés cotées.  Le présent article doit être lu en parallèle avec l’article 3:6, § 3 du Code des sociétés et des associations, relatif au rapport de rémunération (voy. ci-dessus), ainsi qu’avec les articles 7:100 et 7:120 du même code, relatifs au comité de rémunération.  L’auteur de la proposition de loi a ici aussi choisi de transposer la directive de manière fidèle, tout en se basant sur l’approche adoptée dans le passé par le législateur pour trancher les options offertes par la directive. L’auteur de la proposition de loi a ainsi choisi d’inscrire dans la proposition le principe selon lequel le vote des actionnaires sur la politique de rémunération est contraignant.  Ce choix découle notamment de l’article 2:50 du nouveau Code des sociétés est associations, qui précise que l’assemblée générale a le pouvoir de déterminer les conditions notamment financières auxquelles le mandat d’un membre de l’organe d’administration est  exercé, de même que les conditions dans lesquelles il est mis fin à ce mandat. Conformément à la directive, la société peut toutefois continuer à rémunérer ses dirigeants conformément à la pratique existante en l’absence d’approbation de la politique de rémunération par l’assemblée générale. Une politique de rémunération révisée doit alors être soumise à l’approbation de l’assemblée générale suivante. Le fonctionnement de la société n’est donc pas paralysé par un refus de l’assemblée générale d’approuver la politique de rémunération.  De plus, afin de permettre aux sociétés de tenir compte d’éventuelles circonstances exceptionnelles, l’auteur de la proposition de loi propose de permettre, conformément aux possibilités offertes à cet égard par la directive (voy. l’art. 9bis, § 4 nouveau de la directive 2007/36/CE), aux sociétés de déroger temporairement à la politique de rémunération. L’exercice de cette faculté est toutefois strictement encadré. En premier lieu, cette faculté ne pourra être utilisée que dans des circonstances exceptionnelles dans lesquelles la dérogation est nécessaire pour servir les intérêts et la pérennité à long terme de la société dans son ensemble, ou pour garantir la viabilité de la société. Un bon exemple de telles circonstances est le cas dans lequel un manager de crise est désigné alors que la société connaît des difficultés financières graves. Egalement, l’usage de cette possibilité de dérogation sera encadré par la politique de rémunération elle-même: celle-ci devra en effet préciser les conditions de procédure auxquelles l’octroi de la dérogation sera conditionné, ainsi que les éléments sur lesquels la dérogation peut porter.  En ce qui concerne les sociétés ayant adopté le modèle d’administration duale, la politique de rémunération doit être approuvée par l’assemblée générale, tant en ce qui concerne le conseil de surveillance que le conseil de direction. Bien que l’article 7:108 du Code des sociétés et des associations précise que le conseil de surveillance fixe la rémunération des membres du conseil de direction, la rémunération de ces derniers doit s’inscrire dans la politique de rémunération approuvée par l’assemblée générale.  Ici également, une disposition précisant que le présent article s’applique sans préjudice des articles 7:91 et 7:92 du Code des sociétés et des associations et des dispositions prévues par des lois particulières a été insérée (voy. le commentaire de l’art. 27 ci-dessus). | |
| RvSt 553 | Artikel 28  1. De bepalingen van het voorgestelde artikel 7:89/1 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen moeten ook van toepassing zijn als de genoteerde vennootschap wordt geleid door één bestuurder.  Daartoe dient artikel 7:101, § 1, eerste lid, van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen te worden aangevuld met twee verwijzingen: één naar het geval waarin de enige bestuurder wordt geleid door een monistisch bestuur en één naar het geval waarin de enige bestuurder wordt geleid door een duaal bestuur.  2. In het voorgestelde artikel 7:89/1, § 2, 6°, van hetzelfde Wetboek, moet worden verwezen naar de artikelen 7:100, § 5, 1°, en 7:120, § 5, 1° (in plaats van naar de artikelen 7:100, § 5, a) en 7:120, § 5, a)). | | Article 28  1. Les dispositions de l’article 7:89/1 proposé du Code des sociétés et des associations doivent également s’appliquer lorsque la société cotée est dirigée par un administrateur unique.  À cet effet, deux renvois seront ajoutés dans l’article 7:101, § 1er, alinéa 1er, du Code des sociétés et des associations pour viser le cas où l’administrateur unique est dirigé par une administration moniste et celui où l’administrateur unique est dirigé par une administration duale.  2. À l’article 7:89/1, § 2, 6°, proposé du même Code, il sera renvoyé aux articles 7:100, § 5, 1°, et 7:120, § 5, 1° (au lieu de 7:100, § 5, a) et 7:120, § 5, a)). | |
| Amendement 23 bij 553 | Artikel 28  In de voorgestelde paragraaf 2, 6°, de woorden "artikel 7:100, § 5, a) of artikel 7:120, § 5, a)" vervangen door de woorden "artikel 7:100, § 5, 1° of artikel 7:120, § 5, 1°".  VERANTWOORDING  Dit amendement heeft tot doel artikel 28 van het wetsvoorstel aan te passen overeenkomstig het advies van de Raad van State. | | Article 28  Dans le paragraphe 2, 6° proposé, remplacer les mots « l’article 7:100, § 5, a) ou l’article 7:120, § 5, a) » par les mots « l’article 7:100, § 5, 1° ou l’article 7:120, § 5, 1° ».  JUSTIFICATION  Cet amendement vise à modifier l’article 28 de la proposition de loi conformément à l’avis du Conseil d’Etat. | |