

Speech wetsontwerp corporate governance

Wij bespreken vandaag een belangrijk en omvangrijk wetsontwerp dat een gepast antwoord biedt op een aantal terechte vragen die in de nasleep van de financiële crisis sterk naar voor zijn gekomen en vertaalt zijn geworden als aanbeveling van de bijzondere commissie belast met het onderzoek naar de financiële en bankencrisis.

Bedoeling van het wetsontwerp is de verdere ontplooiing, de verdere uitbouw van het deugdelijk bestuur zowel in de beursgenoteerde bedrijven als in overheidsbedrijven. Het wetsontwerp schrijft zich hiermee volledig in het Europese kader dat geldt van beursgenoteerde bedrijven en gaat zelf verder voor wat overheidsbedrijven betreft. Als CD&V zijn wij dan ook blij dat dit wetsontwerp hier vandaag ter stemming voorligt.

Voordat ik ten gronde de inhoud van dit wetsontwerp bespreek wil ik eerste even wijzen op de omstandigheden, de context van de totstandkoming van de wet. Dit wetsontwerp beantwoordt aan de aanbevelingen die vanuit Europa voor de lidstaten zijn gedaan. **Reeds op 14 december 2004 heeft de Europese Commissie aanbevelingen gedaan voor meer transparantie, naar een betere omkadering van het remuneratiebeleid in beursgenoteerde bedrijven.** Ik herinner mij dan ook dat in de vorige legislatuur veel is gepraat en ruzie gemaakt over het al dan niet wettelijk verankeren van de plicht tot transparantie van de verloning in beursgenoteerde bedrijven. Evenwel is men toen **nooit tot een politiek akkoord gekomen, een akkoord dat er vandaag wel is.**

De recente financiële en economische crisis heeft mijn inziens pijnlijk blootgelegd dat verschillende van de Europese aanbevelingen die al bestonden in 2004 niet of niet voldoende werden opgevolgd. Ik som er twee op: 'vertrekvergoedingen van falende bestuurders die de pan uitsvingden, aandeelhouders die te weinig betrokken waren bij het remuneratiebeleid.

Met dit wetsontwerp nemen we niet alleen de Europese aanbeveling van 2004 over, maar beantwoorden we al aan de aanbeveling van de Europese Commissie van 30 april 2009 en zetten we een Europese Richtlijn om.

Op die manier zijn wij één van de eerste Europese landen die de aanbeveling van 30 april van vorig jaar omzetten in bindende wetgeving.

Ik wil er trouwens terloops nog eens op wijzen dat de Raad van State op 6 januari 2009 het eerste wetsontwerp negatief had beoordeeld, vermits het te vergaand was. Anders hadden we nog sneller kunnen gaan.

Ik kom nu tot de inhoud van het wetsontwerp.

Algemeen gesteld ben ik ervan overtuigd dat het wetsontwerp tegemoet komt aan een aantal terechte vragen rond variabel loon, gouden parachute en bonussen. Het kan niet langer dat het goed beheer van een onderneming in gevaar wordt gebracht door de zeer kort termijn benadering van sommige managers. Met dit wetsontwerp wordt een evenwichtig antwoord gegeven op deze terecht vragen.

Voor onze fractie zijn er **5 in het oog springende maatregelen** die nu worden genomen, en die effectief zullen bijdragen tot meer deugdelijk bestuur.

1) de verklaring inzake deugdelijk bestuur:

Alle beursgenoteerde ondernemingen moeten nu expliciet in hun jaarverslag dat aan de aandeelhouders wordt meegedeeld een verklaring opnemen waarin zij een toelichting moeten geven van de corporate governance code die zij toepassen.

Wij hebben van de Minister vernomen dat het KB dat de Belgische corporate Governance Code van 2009 als referentiepunt aanduidt klaar is.

Dit betekent dat alle beursgenoteerde ondernemingen in hetzelfde gemeenschappelijk referentiekader zullen moeten fungeren, uiteraard met de soepelheid die de Code biedt. Het is ook zo dat alle ondernemingen dienen te voldoen aan deze nieuwe verplichtingen, anders komt hun aansprakelijkheid van de bestuurders in het gedrang.

2) Naast die referentiecodel die een goed ondernemersklimaat dat wij allen wensen te creëren, laat bestaan, gaat dit wetsontwerp echter verder. Het is immers de **eerste keer dat een deel van de code wettelijk wordt verankerd**. We hebben het hier dan over de tweede grote maatregel, namelijk de transparantie inzake remuneratie.

Voortaan zal het **jaarverslag van een beursgenoteerde onderneming een remuneratieverslag moeten bevatten met daarin de voor ons noodzakelijke transparantie in het verloningsbeleid van de onderneming**.

Een remuneratieverslag dat overigens **ter goedkeuring aan de aandeelhouders** moet worden voorgelegd waarbij de aandeelhouders hun appreciatie kunnen uitspreken.

Dit is in belangrijke mate ook een responsabilisering van de aandeelhouders. Ofwel keuren ze het beleid goed en kunnen ze er niet op terugkeren, ofwel keuren ze het beleid af en moet de Raad van Bestuur opnieuw aan het werk.

Dit is een belangrijke stap naar meer verantwoord ondernemen en moet toelaten dat alle stakeholders meer inzicht krijgen in het gehanteerde verloningsbeleid.

Transparantie is wat mij betreft een krachtig wapen, het laat toe echt een maatschappelijk debat te organiseren en zou volgens sommige studies zelf een drukkend effect kunnen hebben op de hoogte van de verloning.

Ik sta volledig achter de keuze om van de voorzitter van het directiecomité en de voorzitter van het dagelijks bestuur het individueel loon bekend te maken. De CEO is de eindverantwoordelijke voor het management en het gezicht van de onderneming.

Van de overige leden van het directiecomité en dagelijks bestuur volstaat een globale bekendmaking. Op die manier krijgen aandeelhouders inzicht in de totale kost van het bestuur en het management, zonder dat dit leidt tot individuele vergelijking en mogelijk een onderling opbad in de verloning.

In dit kader is het overigens van belang om ook de **rol van het remuneratiecomité** aan te stippen.

Voortaan is de **oprichting van een remuneratiecomité dat moet bestaan uit een meerderheid van onafhankelijke bestuurders verplicht**. Het zijn zij die verantwoordelijk zijn voor het bepalen van de verloning en van het verloningsbeleid. De rol van de onafhankelijke bestuurders is daarbij cruciaal. Zij moeten het evenwichtig karakter van de verloning bewaken en de neutraliteit en het ontbreken van belangentegenstellingen in de gaten houden.

3) Een **tweede dwingende maatregel** die met dit wetsontwerp wordt genomen is de **regulering van de variabele vergoeding. Met de wettelijke regulering wordt er een koppeling gezocht tussen vergoeding en lange termijn denken**. Het korte termijn denken dat ook in de financiële crisis een niet te miskennen rol heeft gespeeld wordt voor het eerste wettelijk aan banden gelegd.

De variabele vergoeding of de bonus – die vaak onder vorm van aandelenopties wordt toegekend mag enkel nog worden toegekend op basis van vooraf vastgelegde prestatiecriteria. Voorts moet de variabele vergoeding de topmanager aanzetten te focussen op de lange termijn. Tenminste 50 percent ervan moet worden beoordeeld op basis van prestatiecriteria over minstens de twee vorige jaren. Dankzij het wetsontwerp zullen aandelenopties ten vroegste na 3 jaar kunnen worden uitgeoefend. Hoewel de nieuwe bonusregeling OOK geldt voor bestaande contracten, heeft de CD&V-fractie een amendement op het wetsontwerp ingediend teneinde de nieuwe bonusregeling onmiddellijk te laten ingaan.

4) Een derde dwingende, wettelijke maatregel die wij vandaag zullen stemmen heeft betrekking op de **gouden parachutes**. Met de crisis richtte de publieke woede zich ook en vooral op de torenhoge vertrekvergoeding van bestuurders. Terecht overigens.

Het aanvankelijke voorstel om een lineaire beperking van de gouden parachutes werd juridisch onderuit gehaald door de Raad van State.

De oplossing die we hebben gevonden zet nu een **belangrijke rem op de torenhoge vertrekvergoedingen**. Dankzij dit wetsontwerp wordt de vertrekvergoeding beperkt tot 12 of 18 maanden. **Wil men toch afwijken van deze vertrekvergoeding dan moeten de aandeelhouders dit wetens en willens goedkeuren en krijgt ook de ondernemingsraad een stem in het kapittel**. Bovendien is het zo dat bij een verdeeld advies van de ondernemingsraad zowel het standpunt van de werknemersvertegenwoordigers als de werkgevers wordt gecommuniceerd en publiek gemaakt.

Belangrijk om hierbij te onderstrepen is dat **indien de betrokken bestuurder, het directielid niet voldoet** aan de prestatiecriteria die de onderneming moet opstellen, de **vertrekvergoeding geen rekening mag houden met het variabel loon**. Dit is zowel van toepassing op de bestaande als nieuwe contracten. Ik meen dan ook te mogen stellen dat we een rem zetten op de exuberante gouden parachutes die bij mensen tegen de borst stoten.

5) Een laatste punt dat ik hier wil aanstippen heeft betrekking op de vergoeding van **onafhankelijke bestuurders**. Met een **amendement** dat wij samen met de meerderheidspartijen hebben ingediend, willen wij de mogelijke verdenking

ondervangen dat onafhankelijke bestuurders niet langer onafhankelijk zouden zijn als een deel van hun vergoeding bestaat uit aandelen of aandelenopties.

Voortaan wordt de vaste vergoeding te regel en de variabele regel te uitzondering: de onafhankelijke bestuurder zal enkel een deel van zijn vergoeding in variabele vorm kunnen ontvangen als de algemene vergadering dit vooraf heeft goedgekeurd en er inspraak is geweest van de ondernemingsraad.

Voorzitter, ik besluit.

Onze fractie zal dit ontwerp steunen omwille van de wettelijke verankering van de transparantie in de verloning en het verloningsbeleid, omwille van de rol van het remuneratiecomité, omwille van het koppelen van de variabele vergoeding aan prestatiecriteria op lange termijn, omwille van het aan banden leggen van de gouden parachutes, omwille van de regeling van de vergoeding van onafhankelijke bestuurders waar de vaste vergoeding de regel wordt.

Het is voor het eerste dat een deel van de CG-code wettelijk wordt verankert en dit met het oog op de versterking van het deugdelijk bestuur.

En diegene die spreken van een 'lege doos' of van corporate governance light hebben het ofwel niet begrepen, wat erg is, of zijn van slechte wil en spelen politieke spelletjes wat voor mij nog erger is.

Jenne De Potter, volksvertegenwoordiger CD&V