

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2008-2009

7 MEI 2009

Wetsvoorstel tot invoeging van een artikel 171/1 in het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, met het oog op de handhaving van een duurzaam en gematigd beloningsbeleid voor bedrijfsleiders van ondernemingen die overheidssteun hebben gekregen

(Ingediend door de heer Patrik Vankrunkelsven)

TOELICHTING

Jaarrapporten van verschillende bedrijven geven een inzicht over hoe verlonings- en bonuscultuur in de financiële sector en automobielsector uit de hand zijn gelopen. Sinds de economische crisis zijn het uitgerekend bedrijven uit deze sectoren die hardst getroffen zijn. In ons land heeft de overheid vooral bedrijven uit de financiële sector van de ondergang moeten redden. De steun die werd verleend met gemeenschapsgeld had tot doel om ons financieel stelsel te vrijwaren. Het faillissement van een of meer banken dreigde andere financiële instellingen mee te sleuren.

Ondanks het feit dat de overheid met miljarden euro steun over de brug kwam om bedrijven te redden welke nog steeds massale verliezen lijden, worden er begin 2009 toch nog onbegrijpelijk hoge bedragen uitgekeerd aan de CEO's en ander leidinggevende personen.

Fortis, die als bank het zwaarst getroffen werd, publiceerde op 31 maart 2009 zijn jaarrapport. Aan zijn CEO werd in 2008 6,3 miljoen euro uitbetaald. In de 6,3 miljoen zit onder meer een bonus voor de overname van ABN-Amro, een overname die Fortis fataal werd. Hij kreeg ook één jaar basiswedge (1,3 miljoen) uitbetaald als vertrekpremie. Een bonus

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2008-2009

7 MAI 2009

Proposition de loi insérant un article 171/1 dans le Code des impôts sur les revenus 1992 en vue de mettre en œuvre une politique de rémunération durable et modérée pour les dirigeants des entreprises ayant bénéficié d'aides publiques

(Déposée par M. Patrik Vankrunkelsven)

DÉVELOPPEMENTS

Les rapports annuels de plusieurs entreprises donnent une idée des dérapages qui caractérisent la culture de rémunération et de bonus dans le secteur financier et dans celui de l'industrie automobile. Depuis la crise économique, ce sont justement les entreprises de ces secteurs qui ont été les plus gravement touchées. Dans notre pays, les entreprises que les pouvoirs publics ont dû sauver de la ruine appartiennent principalement au secteur financier. L'aide qui a été octroyée à l'aide de deniers publics avait pour but de sauvegarder notre système financier. La faillite d'une ou de plusieurs banques risquait de provoquer la chute d'autres établissements financiers.

Malgré les milliards d'euros d'aides que les pouvoirs publics ont injectés pour sauver des entreprises qui enregistrent toujours des pertes colossales, au début de l'année 2009, des sommes incroyablement élevées ont malgré tout été octroyées aux CEO et autres dirigeants.

Fortis, la banque la plus gravement touchée, a publié son rapport annuel le 31 mars 2009. En 2008, une somme de 6,3 millions d'euros a été versée à son CEO. Ces 6,3 millions incluent notamment un bonus pour la reprise d'ABN-Amro, opération qui fut fatale à Fortis. Le CEO a aussi reçu une prime de départ correspondant à un an de traitement de base (1,3 mil-

voor het feit dat hij het Fortis-aandeel gedurende vier jaar naar een hoger niveau tilde, leverde hem een extra uitbetaling op van 1,9 miljoen euro.

In Frankrijk heeft de regering aandelen en aandelenopties voor toplui van bedrijven die staatssteun hebben gekregen, verboden. Bonussen worden er wettelijk geplafonneerd.

In Groot-Brittannië werd het huis van Sir Fred Goodwin, de ex-CEO van de *Royal Bank of Scotland*, bestormd nadat bekend was geworden dat hij een pensioenvergoeding van 753 000 euro per jaar ontvangt, terwijl RBS onder zijn bewind in 2008 een verlies boekte van 26 miljard euro. De regering wil ook hier bekijken of het pensioencontract van Goodwin opgebroken kan worden.

Op 20 maart 2009 nam het Huis van Afgevaardigden in de Verenigde Staten een spoedwet aan om de bonussen voor personeel van verzekeraar AIG terug te vorderen. De bonussen, die betaald werden ondanks de grote financiële problemen waarin AIG verkeert, zullen belast worden tegen een tarief van negentig procent. Het kostte het Huis niet meer dan veertig minuten om het wetsvoorstel aangenomen te krijgen. Het nieuws over de bonussen veroorzaakte een golf van verontwaardiging in Amerika, temeer omdat de extra beloning naar AIG-medewerkers gaat die werken op de afdeling financiële producten, verantwoordelijk voor de recordverliezen van de verzekeringsgigant.

In Nederland sloot minister van Financiën Bos op 30 maart 2009 een herenakkoord met de bankiers over een duurzaam en gematigd beloningsbeleid zonder perverse prikkels. Dit *gentlemen's agreement* moet een maatschappelijk gedragen beloningsbeleid schragen.

De belangrijkste afspraken van dit herenakkoord zijn :

- Allen accepteren de gezamenlijke verantwoordelijkheid de discussie over variabele beloningen in de financiële sector op realistische en constructieve wijze te voeren en gezamenlijk zorg te dragen voor een maatschappelijke aanvaardbaar beloningsbeleid en daarmee voor een maatschappelijk gedragen functioneren van financiële systemen;

- Allen nemen afstand van belonings- en bonus-systemen in de financiële sector die aanzetten tot het nemen van onverantwoordelijke risico's gericht op louter korte termijn en aandeelhouderswaarde;

- Allen zien de noodzaak van beloningssystemen in de financiële sector die duurzamer en gematigder zijn dan wat in het verleden in delen van de financiële sector praktijk was;

lion). Il a également perçu un bonus de 1,9 million d'euros pour avoir fait grimper l'action Fortis durant quatre ans.

En France, le gouvernement a interdit d'offrir des actions et des options sur actions aux grands patrons des entreprises ayant reçu des aides de l'État. La loi a plafonné les bonus.

En Grande-Bretagne, la maison de Sir Fred Goodwin, ancien CEO de la *Royal Bank of Scotland*, a été prise d'assaut après qu'il avait été révélé qu'il percevait une indemnité de pension de 753 000 euros par an, alors que sous son mandat, la RBS a enregistré en 2008 une perte de 26 milliards d'euros. Le gouvernement cherche également à trouver le moyen de casser le contrat de pension de Sir Goodwin.

Le 20 mars 2009, la Chambre des représentants des États-Unis a adopté dans l'urgence une loi visant à récupérer les bonus versés au personnel de l'assureur AIG. Ces bonus, qui ont été payés en dépit des graves difficultés financières rencontrées par AIG, seront imposés à un taux de 90 %. La Chambre a adopté la proposition de loi en moins de quarante minutes. Les révélations faites sur les bonus ont provoqué une vague d'indignation aux États-Unis, d'autant plus que les suppléments de rémunérations ont été versés aux collaborateurs d'AIG qui travaillent au département des produits financiers, celui qui est responsable des pertes records du géant de l'assurance.

Aux Pays-Bas, le ministre des Finances, M. Bos, a conclu le 30 mars 2009 un « *gentlemen's agreement* » avec les banquiers visant à instaurer une politique de rémunération durable et modérée, sans incitants pervers. Ce « *gentlemen's agreement* » doit permettre d'asseoir une politique de rémunération socialement correcte.

Les lignes de force de cet accord sont les suivantes :

- tous les signataires assument la responsabilité collective de mener la discussion sur les rémunérations variables dans le secteur financier de manière réaliste et constructive et d'oeuvrer collectivement à une politique de rémunération socialement acceptable et, partant, à un fonctionnement socialement acceptable des systèmes financiers;

- tous les signataires renoncent aux systèmes de rémunération et de bonus du secteur financier qui incitent à prendre des risques irresponsables axés uniquement sur le court terme et la valeur pour les actionnaires;

- tous les signataires sont conscients de la nécessité de mettre au point des systèmes de rémunération dans le secteur financier s'inscrivant davantage dans la durée et la modération, contrairement à ce qui se pratiquait jadis dans certaines branches du secteur financier;

— Tijdens de kredietcrisis zal de salarisstijging aan de top van het bedrijf niet meer zijn dan bij de rest van het personeel;

— Bij door de overheid gesteunde ondernemingen ziet de raad van bestuur af van variabele beloning over 2009;

— Bij door de overheid gesteunde ondernemingen zal ook bij het overige senior management in 2009 en tot er een nieuw beloningsbeleid is, de grootste mogelijke terughoudendheid worden betracht met variabele beloning;

— Onderdeel van een duurzamer en gematigder beloningsbeleid zal zijn het maximaliseren van vertrekvergoedingen op één jaarsalaris en het vergroten van het belang van langetermijnvariabele beloning ten opzichte van kortetermijnvariabele beloning.

Met dit wetsvoorstel wil de indiener een wettelijke basis scheppen om de riantе bonussen en premies, die toplui van bedrijven die overheidssteun genoten, aan banden te leggen. De realiteit is echter van die aard dat de meeste bonussen contractueel bedongen zijn geweest, en dat het bijgevolg juridisch moeilijk is voor een overheid om die contracten open te breken. Vandaar dat de indiener met dit wetsvoorstel de pistes wil bewandelen die in de Verenigde Staten en Nederland aangewend werden.

Het verdient de voorkeur dat de bedrijven die overheidssteun genoten via een akkoord met de overheid een beloningsbeleid opstellen, en vooral ook afdwingen, dat duurzaam en gematigd is. Indien dit niet kan, moet er wetgeving zijn die belemmert dat eerst de overheid bedrijven van de ondergang moet redden, waarna de toplui van deze bedrijven zelf toch riantе vergoedingen doen uitbetalen. In dit geval moet er dan ook teruggevallen worden op het Amerikaans model en worden deze extra vergoedingen belast tegen een bijzondere heffing van 80 %.

Een restrictief fiscaal beleid tegenover de exuberante bonussen en premies die toplui ontvangen, indien hun bedrijf door de overheid van de ondergang gered werd, is echter niet voldoende.

De overheid zou een langetermijnvisie die toplui aan hun bedrijf meegeven fiscaal moeten stimuleren. Dit kan door de promotie van aandelenopties die pas na een zekere periode kunnen uitgeoefend worden. De wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen regelt de fiscale behandeling bij uitgifte van aandelenopties die als voordeel van alle aard aan een werknemer gegeven worden. De fiscale behandeling komt neer op een kanscontract, net zoals

— pendant la crise du crédit, les salaires des dirigeants n'augmenteront pas plus rapidement que ceux des autres membres du personnel;

— dans les entreprises soutenues par les pouvoirs publics, le conseil d'administration renonce aux rémunérations variables pour 2009;

— dans les entreprises soutenues par les pouvoirs publics, l'on fera également preuve, en 2009 et tant qu'il n'y aura pas de nouvelle politique en matière de rémunération, de la plus grande retenue en ce qui concerne les rémunérations variables octroyées au reste des cadres supérieurs;

— il convient également, dans le cadre d'une politique de rémunération durable et modérée, de plafonner les indemnités de départ à une année de salaire et de donner plus d'importance à la rémunération variable à long terme par rapport à la rémunération variable à court terme.

En déposant la présente proposition de loi, l'auteur cherche à créer une base légale pour réduire les plantureux bonus et primes des dirigeants des entreprises qui ont bénéficié d'aides publiques. Cependant, la réalité est telle que la plupart des bonus ont été stipulés contractuellement et que pour les pouvoirs publics, il est donc juridiquement difficile de casser ces contrats. C'est la raison pour laquelle l'auteur de la présente proposition de loi envisage les mêmes pistes que celles empruntées aux États-Unis et aux Pays-Bas.

Le mieux est que les entreprises qui ont bénéficié d'aides publiques concluent un accord avec les pouvoirs publics en vue d'établir, et surtout d'imposer, une politique de rémunération durable et modérée. Si cela s'avère impossible, il faudra légiférer de manière à empêcher que les pouvoirs publics soient d'abord obligés de sauver des entreprises de la ruine pour constater ensuite que leurs dirigeants se font quand même verser de plantureuses indemnités. Dans ce cas, il faudra donc en revenir au modèle américain et ces suppléments de rémunérations seront taxés à un taux exceptionnel de 80 %.

Mais le législateur ne doit pas se contenter d'élaborer une politique fiscale restrictive vis-à-vis des bonus et primes exubérants perçus par des grands patrons alors que leur entreprise a été sauvée de la ruine par les pouvoirs publics.

Les autorités devraient encourager fiscalement une vision à long terme qui sera portée par les grands patrons dans leur entreprise. L'une des possibilités est de promouvoir les options sur actions ne pouvant être exercées qu'après une certaine période. La loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses définit le traitement fiscal à appliquer aux émissions d'options sur actions offertes à un travailleur en guise d'avantage de toute nature. Le traitement fiscal

de optie zelf. Op de uitgifte « *in the money* » wordt forfaitair een belastbaar voordeel vastgesteld van 15 % op de waarde van de optie. Deze 15 % van de waarde van de uitgegeven optie wordt als voordeel van alle aard toegevoegd bij het belastbaar inkomen.

Het mechanisme is dus een kanscontract. De belastingplichtige betaalt belasting in het jaar dat hij de opties ontvangt. Stijgt de aandeelkoers dan strijkt de belastingplichtige een mooie meerwaarde op, waarop geen belasting meer verschuldigd is. Daalt de aandeelkoers van het bedrijf, dan kan hij zijn opties niet uitoefenen en heeft hij belastingen betaald zonder dat hij zijn opties kan uitoefenen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Artikel 32, dat de grondslag van de bezoldigingen van bedrijfsleiders bepaalt en de artikelen 130 tot 168, welke algemeen de berekening van de belasting regelen, zijn niet van toepassing op vergoedingen, zoals allerhande bonussen, premies, vertrekpremies, opties en aandelen voor toplui van bedrijven die ten gevolge van de kredietcrisis overheidssteun hebben ontvangen. Deze extra vergoedingen, die bovenop het vast salaris komen, worden belast tegen 80 %. Dit geldt voor alle leidinggevende functies, zoals daar onder andere zijn CEO, directieleden, leden van de raad van bestuur als eender welke andere leidinggevende functie binnen het bedrijf. Het is niet de bedoeling dat deze bepaling de lagere kaderfuncties treft.

Die bijzondere aanslagvoet van 80 % is niet van toepassing indien de bedrijven die overheidssteun genoten een principe-akkoord sluiten met de overheid, waarin zowel bedrijven als hun toplui zich verbinden om bonussen en andere premies nadrukkelijk in te perken. Hoewel de Koning de nadere regelen van zulk akkoord bepaalt, moet het voor de indiener dezelfde pijlers hebben als het herenakkoord in Nederland.

Als overheidssteun moet zowel rechtstreekse als onrechtstreekse steun beschouwd worden. Het gaat evenwel niet om investeren op lange termijn. Onder overheidssteun moet verstaan worden, het ingrijpen van de overheid om het bedrijf van een ondergang te redden. Vooral het dringende en noodzakelijke karakter zijn hier van belang.

équivalent à un contrat aléatoire, à l'instar de l'option elle-même. Il est établi forfaitairement sur l'émission dans la monnaie (*in the money*) un avantage imposable correspondant à 15 % de la valeur de l'option. Ces 15 % de la valeur de l'option émise sont ajoutés au revenu imposable comme avantage de toute nature.

Le mécanisme constitue donc un contrat aléatoire. Le contribuable est imposé l'année où il reçoit les options. Si le cours de l'action monte, le contribuable réalise une belle plus-value sur laquelle il ne doit plus aucun impôt. Si le cours de l'action de l'entreprise baisse, il ne pourra pas exercer ses options et aura été imposé sans avoir pu exercer ses options.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

L'article 32, qui fixe l'assiette des rémunérations des dirigeants d'entreprise, et les articles 130 à 168, qui règlent les modalités générales du calcul de l'impôt, ne s'appliquent pas aux rétributions telles que les divers bonus, primes, primes de départ, options et actions octroyés aux dirigeants d'entreprise ayant bénéficié d'une aide publique consécutivement à la crise du crédit. Ces rétributions supplémentaires, qui s'ajoutent au salaire fixe, sont imposées à un taux de 80 %. Cela vaut pour toutes les fonctions dirigeantes, comme celles de CEO, de membre de la direction, de membre du conseil d'administration, ainsi que pour toute autre fonction dirigeante au sein de l'entreprise. Cette disposition n'a pas vocation à s'appliquer aux fonctions du cadre inférieur.

Ce taux d'imposition spécial de 80 % ne s'applique pas lorsque les entreprises ayant bénéficié d'une aide publique concluent un accord de principe avec les pouvoirs publics par lequel elles s'engagent, de même que leurs dirigeants, à plafonner expressément le montant des bonus et d'autres primes. Bien qu'il appartienne au Roi d'en préciser les modalités, un tel accord doit, selon les auteurs, être fondé sur les mêmes piliers que le « *gentlemen's agreement* » conclu aux Pays-Bas.

La notion d'aide publique couvre tant l'aide directe que l'aide indirecte, mais pas les investissements à long terme. Par aide publique, il y a lieu d'entendre l'intervention des pouvoirs publics en vue de sauver l'entreprise de la débâcle. Ce qui importe en l'espèce, c'est surtout l'urgence et le caractère nécessaire de l'aide.

Artikel 3

De wet kent een retroactieve werking vanaf 1 januari 2008.

Patrik VANKRUNKELSVEN.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wordt een artikel 171/1 ingevoegd, luidende :

« Art 171/1. § 1. In afwijking van artikel 32 en de artikelen 130 tot 168, zijn afzonderlijk belast tegen een belastingvoet van 80 pct, elke vorm van vergoeding die bovenop de contractueel vaste bezoldiging wordt verleend of toegekend aan een natuurlijk persoon die :

1° een opdracht als bestuurder, zaakvoerder, verffenaar of gelijksoortige functies uitoefent;

2° een leidende functie of een leidende werkzaamheid van dagelijks bestuur, van commerciële, financiële of technische aard uitoefent buiten een arbeidsovereenkomst;

in een vennootschap die een beroep heeft gedaan op federale of gewestelijke overheidssteun ten belope van minstens 10 pct van haar eigen vermogen, gedurende de jongste vijf boekjaren.

Daartoe behoren inzonderheid :

1° veranderlijke tantièmes, zitpenningen, emolumenten en alle andere sommen toegekend door de vennootschap, andere dan dividenden of terugbetalingen van eigen kosten van de vennootschap;

2° commissies, gratificaties, premies en vergoedingen, met inbegrip van toelagen die, zelfs toevallig, uit hoofde of naar aanleiding van het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid op enige andere wijze worden verkregen dan als terugbetaling van eigen kosten van de vennootschap;

Article 3

La loi rétroagira jusqu'au 1^{er} janvier 2008.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans le Code des impôts sur les revenus 1992, il est inséré un article 171/1 rédigé comme suit :

« Art 171/1. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 32 et aux articles 130 à 168, sont imposables distinctement au taux de 80 % toutes les rétributions allouées ou attribuées, en plus de la rémunération fixe contractuelle, à une personne physique :

1° qui exerce un mandat d'administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues;

2° qui exerce une fonction dirigeante ou une activité dirigeante de gestion journalière, d'ordre commercial, financier ou technique, en dehors d'un contrat de travail;

dans une société ayant eu recours à l'aide publique fédérale ou régionale à concurrence d'au moins 10 % de ses fonds propres au cours des cinq derniers exercices comptables.

Elles comprennent notamment :

1° les tantièmes, jetons de présence, émoluments et toutes autres sommes variables allouées par la société, autres que des dividendes ou des remboursements de frais propres à la société;

2° les commissions, gratifications, primes et indemnités, y compris les allocations même accidentelles, obtenues en raison ou à l'occasion de l'exercice de l'activité professionnelle à un titre quelconque, sauf en remboursement de dépenses propres à la société;

3° vergoedingen verkregen uit hoofde of naar aanleiding van het stopzetten van de arbeid of het beëindigen van een arbeidsovereenkomst;

4° andere dan in geld verkregen voordelen van alle aard voor de werkelijke waarde bij de verkrijger. In de gevallen die Hij bepaalt kan de Koning regelen bepalen om die voordelen op een vast bedrag te ramen.

§ 2. De bepalingen van paragraaf 1 zijn niet van toepassing voor de in paragraaf 1 bedoelde personen waarvan de vennootschap een duurzaam en gematigd beloningsbeleid waarborgt, vanaf de datum van uitwerking van deze wet. De Koning bepaalt de voorwaarden alsook de garanties waaraan een duurzaam en gematigd beloningsbeleid moet voldoen. Hij legt tevens de sancties bij niet-naleving ervan vast.

Art. 3

Deze wet heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2008.

24 april 2009.

Patrik VANKRUNKELSVEN.

3° les indemnités obtenues en raison ou à l'occasion de la cessation de travail ou de la rupture d'un contrat de travail;

4° les avantages de toute nature obtenus autrement qu'en espèces et comptés pour la valeur réelle qu'ils ont dans le chef du bénéficiaire. Dans les cas qu'il détermine, le Roi peut fixer les règles d'évaluation forfaitaire de ces avantages.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} ne s'appliquent pas aux personnes visées au § 1^{er} dont la société garantit une politique salariale durable et modérée, à partir de la date de prise d'effets de la présente loi. Le Roi fixe les conditions ainsi que les garanties auxquelles une politique salariale durable et modérée doit répondre. Il fixe aussi les sanctions en cas de non-respect de celle-ci.

Art. 3

La présente loi produit ses effets le 1^{er} janvier 2008.

24 avril 2009.