

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2008-2009

---

6 NOVEMBER 2008

---

## Wetsvoorstel tot afschaffing van de gouden parachute en tot beheersing van de bezoldiging van de topmanagers

(Ingediend door de heer Josy Dubié  
en mevrouw Freya Piryns)

---

### TOELICHTING

---

De Belgische *Corporate Governance Code*, beter bekend als de « *Code Lippens* », houdt het in deze aangelegenheid op één zinnetje: « *[de] remuneratie is voldoende voor het aantrekken, behouden en motiveren van bestuurders en leden van het uitvoerend management die voldoen aan het profiel bepaald door de raad van bestuur.* ».

De Code beveelt dus slechts een toereikende bezoldiging aan, zonder dat daarbij echter dieper wordt ingegaan op het vraagstuk van de buitensporige salarissen. De enige bepaling daaromtrent luidt dat de bezoldiging van de topmanagers in het jaarverslag van de onderneming behoort te worden bekendgemaakt.

Bovendien is de Code niet bindend en leven verschillende ondernemingen uit de BEL20 voormelde aanbeveling betreffende de bekendmaking van de bezoldigingen niet na.

Tegen de achtergrond van de bijzonder ernstige crisis in de financiële wereld en in de banksector, maar ook in het licht van de dalende koopkracht van de werknemers, leiden die ontslagvergoedingen voor de bedrijfsmanagers, gemeenzaam « gouden parachutes » genoemd, tot diepe en legitieme verontwaardiging bij de bevolking, die momenteel kampt met de desastreuze gevolgen van de fouten die door diezelfde managers werden begaan.

In de praktijk komen die gouden parachutes vaak neer op een beloning voor het slecht presteren van de betrokken managers.

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2008-2009

---

6 NOVEMBRE 2008

---

## Proposition de loi visant à supprimer les parachutes dorés et à encadrer la rémunération des dirigeants

(Déposée par M. Josy Dubié  
et Mme Freya Piryns)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

Le Code belge de gouvernance d'entreprise, plus connu sous le nom du *Code Lippens*, stipule uniquement que: « *Le niveau de rémunération est suffisant pour attirer, garder et motiver des administrateurs et managers exécutifs ayant le profil défini par le conseil d'administration.* ».

Ce Code de gouvernance ne préconise qu'un niveau de salaire suffisant, sans s'interroger sur la question des salaires excessifs. Pour toute mesure régulatrice, il est stipulé que les rémunérations des dirigeants devront être publiées dans le rapport annuel de l'entreprise.

De plus, ce Code n'est pas contraignant et plusieurs entreprises du BEL20 ne respectent pas la recommandation de publication des rémunérations.

Dans le contexte actuel de crise financière et bancaire gravissime et de faiblesse du pouvoir d'achat des travailleurs, les indemnités de départ, ou plus communément appelées « parachutes dorés », versées aux dirigeants d'entreprise suscitent une profonde et légitime indignation auprès de la population qui subit actuellement les conséquences néfastes des erreurs commises par ces mêmes dirigeants.

En pratique, les parachutes dorés constituent très souvent une récompense pour les mauvaises prestations des dirigeants d'entreprise.

De uitbetaling van die torenhoge vertrekpremies is een verwerpelijke praktijk, temeer daar de topmanagers welke die premies ontvangen, hoe dan ook vaak reeds volstrekt onevenredig met hun reële toegevoegde waarde bezoldigd werden.

Het argument dat de vertrekpremies voor de topmanager een compensatie vormen voor het ontslagrisico, snijdt geen hout, aangezien het reeds naar voren wordt geschoven om zijn exorbitante vergoeding te rechtvaardigen. Bovendien loopt tegenwoordig elkeen het risico te worden ontslagen, en zijn het de werknemers en de belastingbetalers die uiteindelijk opdraaien voor de foute beslissingen van de topmanagers.

Voorts is het niet efficiënt noch opportuun, en zelfs riskant, dat managers variabele, aan de beurskoersen gekoppelde vergoedingen ontvangen.

Een manager die een soortgelijke stimulans nodig heeft om zijn werk te doen, is niet geschikt voor een dergelijke functie; zijn taak zou er immers moeten in bestaan de belangen van de onderneming, zijn werknemers en de aandeelhouders te behartigen. Bovendien heeft Joseph Stiglitz, Nobelprijswinnaar voor economie, er in een aantal van zijn publicaties op gewezen dat soortgelijke variabele vergoedingen de bedrijfsleiders ertoe aanzetten te gaan voor goede bedrijfsresultaten op korte termijn, en dus niet zozeer het belang van de onderneming op lange termijn op het oog te hebben.

Toen journalisten aan Jean-Paul Votron, gewezen CEO van Fortis, vroegen waarom hij in 2007 zo'n hoge vergoeding (3,91 miljoen euro) had opgestreken, verklaarde hij: «*Il n'y a pas beaucoup de gens qui savent faire le boulot que je fais, tout comme peu de gens savent jouer au tennis comme Justine Henin.*»

(1) Die uitspraak geeft de arrogantie en de ijdelheid weer die kenschetsend is voor welbepaalde hedendaagse topmanagers.

In wezen houden de onevenredige en onterechte vergoedingen van de topmanagers niet alleen een grove schending van de sociale orde in, maar zijn zij tevens een economische dwaasheid. Daarom strekt dit wetsvoorstel ertoe de bovengrens van de vergoeding van bedrijfsleiders vast te stellen.

Aangezien een wet in beginsel geen terugwerkende kracht mag hebben, kan ze geen verbod uitvaardigen op de buitenmatige vergoedingen die zijn uitbetaald vooraleer de wet in werking treedt. Het is daarentegen wel mogelijk de ná 1 januari 2008 toegekende buitensporige vergoedingen dermate te belasten dat zulks ontradend werkt. Om te voorkomen dat het

(1) «*Salaires: «Peu de gens savent faire le boulot que je fais»*», in *La Libre Belgique*, 23 april 2008.

Le versement de ces primes de départ astronomiques constitue une pratique immorale, d'autant plus que les salaires des dirigeants qui bénéficient de ces primes sont déjà, en soi, bien souvent disproportionnés par rapport à la valeur ajoutée réelle des dirigeants précités.

L'argument, selon lequel les primes de départ compensent le risque de licenciement pris par le dirigeant, est non fondé. En effet, cet argument est déjà avancé pour justifier les rémunérations exorbitantes dont ils bénéficient. En outre, personne n'est aujourd'hui à l'abri du risque de licenciement, d'autant plus que ce sont les salariés et les contribuables qui payent, *in fine*, le prix des mauvaises décisions des dirigeants.

Par ailleurs, les rémunérations variables liées à l'évolution des cours boursiers dont bénéficient les dirigeants d'entreprise sont également inefficaces, inopportunes et même dangereuses.

Un dirigeant d'entreprise qui a besoin d'un tel incitant pour effectuer son travail, qui devrait consister à défendre les intérêts de l'entreprise et ceux de ses salariés et actionnaires, ne convient pas pour une telle fonction. De plus, comme l'a montré le lauréat du prix Nobel d'économie Joseph Stiglitz dans plusieurs de ses ouvrages, de telles rémunérations variables encouragent les dirigeants d'entreprise à privilégier les résultats à court terme de l'entreprise au détriment de l'intérêt à plus long terme de cette dernière.

Interrogé sur la raison de l'ampleur de sa rémunération en 2007, qui a atteint la somme de 3,91 millions d'euros, l'ancien CEO de Fortis Jean-Paul Votron déclarait à la presse: «*Il n'y a pas beaucoup de gens qui savent faire le boulot que je fais, tout comme peu de gens savent jouer au tennis comme Justine Henin.*» (1) Cette déclaration est le reflet de l'arrogance et de la vanité qui caractérise une certaine élite managériale d'aujourd'hui.

En somme, les rémunérations disproportionnées et injustifiées des dirigeants d'entreprise sont à la fois une atteinte grave à l'ordre social et un non-sens économique. Pour cette raison, la présente proposition de loi entend plafonner la rémunération des dirigeants d'entreprise.

Vu qu'une loi ne peut en principe agir avec un effet rétroactif, il n'est pas possible d'interdire les rémunérations excessives payées antérieurement à son entrée en vigueur. Par contre, il est possible d'imposer de façon dissuasive les rémunérations excessives octroyées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008. Afin d'éviter l'écueil de la définition du dirigeant d'entreprise et afin de ne pas

(1) «*Salaires: «Peu de gens savent faire le boulot que je fais»*», in *La Libre Belgique*, 23 avril 2008.

begrip « bedrijfsleider » moet worden omschreven en om geen discriminatie in de hand te werken, wordt voorgesteld een bijkomende belasting toe te passen op de vergoedingen die een bepaalde bovengrens overstijgen.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### Artikel 2

Artikel 2 beoogt de heffing van een bijkomende belasting ten belope van 30 % op het deel van de jaarbezoldiging dat 1 000 000 euro overschrijdt, zulks na inhouding van de sociale bijdragen. Die belasting komt bovenop de andere krachtens de vigerende wetgeving toepasselijke belastingen en bijdragen.

Onder « gewone bezoldiging » dienen de bezoldigingen te worden verstaan die aan natuurlijke personen of rechtspersonen worden toegekend op grond van een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een lastgeving. De voordelen in natura en de variabele bezoldiging, met uitzondering van aandelenopties, zijn in de gewone bezoldiging begrepen.

### Artikel 3

Artikel 3 strekt ertoe personen met een jaarbezoldiging van meer dan 250 000 euro na inhouding van de sociale bijdragen, voor 100 % te belasten op de vertrekvergoedingen welke hetzij 250 000 euro overschrijden, dan wel hoger liggen dan één maandbezoldiging per jaar anciënniteit in de onderneming. De bedragen lager dan dat grensbedrag worden vanzelfsprekend belast overeenkomstig de vigerende fiscale bepalingen. De op het vergoedingsbedrag toegepaste belasting van 100 % vervangt de andere vigerende belastingen.

Voorts zullen de vennootschappen die dergelijke « gouden parachutes » toekennen, worden gestraft met een proportionele belasting van 15 % op hun belastbare winst. Die belasting komt bovenop de andere taksen en belastingen.

### Artikel 4

Artikel 4 is hoofdzakelijk bedoeld voor de bezoldiging in de vorm van aandelenopties of van aandelen, maar wordt wel dusdanig geformuleerd dat belastingontwijking wordt voorkomen. De belasting ten belope van 100 % geldt voor het volgens de vigerende wetgeving berekende bedrag van het voordeel.

créer de discriminations, il est proposé d'appliquer une taxation supplémentaire sur les rémunérations excédant un certain plafond.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article 2

L'article 2 entend appliquer un impôt supplémentaire de 30 % sur la partie de la rémunération annuelle qui dépasse 1 000 000 d'euros, après retenue des cotisations sociales. Cette taxe s'ajoute aux autres impôts et cotisations applicables en vertu de la législation en vigueur.

Par rémunération ordinaire, il y a lieu d'entendre les rémunérations qui sont attribuées à des personnes physiques ou morales en vertu d'un contrat de travail, d'un contrat d'entreprise ou d'un mandat. Les avantages de toute nature et la rémunération variable, à l'exception des options sur actions, sont compris dans la rémunération ordinaire.

### Article 3

L'article 3 entend imposer aux personnes qui ont une rémunération annuelle supérieure à 250 000 euros, après retenue des cotisations sociales, un taux de 100 % sur les indemnités de départ dépassant 250 000 euros ou dépassant un mois de rémunération par année d'ancienneté dans l'entreprise. Les montants inférieurs à ce seuil sont bien évidemment taxés conformément aux dispositions fiscales en vigueur. La taxe de 100 % appliquée sur le montant de l'indemnité se substitue aux autres impôts en vigueur.

Par ailleurs, les sociétés qui octroient de tels parachutes dorés se verront pénalisées par une taxe proportionnelle de 15 % sur leur bénéfice imposable. Cette taxe vient s'ajouter aux autres taxes et impôts.

### Article 4

L'article 4 vise principalement la rémunération sous forme d'options sur actions ou d'actions, mais est formulée de manière à éviter le contournement de la loi. La taxe de 100 % est appliquée sur le montant de l'avantage calculé en fonction de la législation en vigueur.

## Artikel 5

Artikel 5 stelt een indexeringsregeling in uitzicht voor de in de artikelen 2 tot 4 bedoelde bedragen in euro. Die indexeringsregeling is identiek aan die welke is bepaald bij artikel 178 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

\*  
\* \*

### WETSVOORSTEL

---

#### Artikel 1

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

#### Art. 2

In afwijking van de vigerende fiscale bepalingen wordt een aanvullende belasting geheven van 30 % op het bedrag van de gewone jaarvergoeding dat na inhouding van de sociale bijdragen 1 000 000 euro overschrijdt.

#### Art. 3

In afwijking van de vigerende fiscale bepalingen wordt, voor wie een jaarvergoeding heeft van meer dan 250 000 euro, na inhouding van de sociale bijdragen, een belasting geheven van 100 % op het bedrag van de vertrekvergoeding dat, na inhouding van de sociale bijdragen, één maandsalaris per anciënniteitsjaar dan wel 250 000 euro overschrijdt.

In afwijking van de vigerende fiscale bepalingen wordt een aanvullende belasting geheven van 15 % op de belastbare winst van de vennootschap die een hogere, conform het eerste lid berekende vertrekvergoeding toekent op grond van een arbeids-, aannemings- of lastgevingsovereenkomst.

#### Art. 4

In afwijking van de vigerende fiscale bepalingen wordt een belasting geheven van 100 % op elke vergoeding, of op elk gedeelte ervan, die aan het

## Article 5

L'article 5 prévoit le mécanisme d'indexation des montants en euro visés aux articles 2 à 4. Ce mécanisme d'indexation est identique à celui de l'article 178 du Code des Impôts sur les Revenus 1992.

Josy DUBIÉ.  
Freya PIRYNS.

\*  
\* \*

### PROPOSITION DE LOI

---

#### Article 1<sup>er</sup>

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

#### Art. 2

Par dérogation aux dispositions fiscales en vigueur, le montant de la rémunération ordinaire annuelle excédant 1 000 000 d'euros, après prélèvement des cotisations sociales, est soumis à une taxe supplémentaire de 30 %.

#### Art. 3

Par dérogation aux dispositions fiscales en vigueur, pour les personnes qui ont une rémunération annuelle excédant 250 000 euros, après prélèvement des cotisations sociales, le montant des indemnités de départ qui excède un mois de rémunération par année d'ancienneté, après prélèvement des cotisations sociales, ou qui excède 250 000 euros, est imposé à un taux de 100 %.

Par dérogation aux dispositions fiscales en vigueur, la société qui octroie une rémunération de départ supérieure, calculée conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, en vertu d'un contrat de travail, d'un contrat d'entreprise ou d'un mandat, est soumise à une taxe supplémentaire de 15 % sur son bénéfice imposable.

#### Art. 4

Par dérogation aux dispositions fiscales en vigueur, toute rémunération ou partie de rémunération qui est liée à l'évolution de cours boursiers, octroyée ou

beursverloop gekoppeld is en die in welke vorm ook wordt toegekend of berekend.

#### Art. 5

§ 1. De in euro luidende bedragen in deze wet worden jaarlijks aangepast aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

§ 2. De bedragen worden aangepast volgens een coëfficiënt die wordt verkregen door het gemiddelde van de indexcijfers van de consumptieprijzen van het jaar dat aan het lopende jaar voorafgaat te delen door het gemiddelde van de indexcijfers van het jaar 2007.

§ 3. Bij de berekening van de coëfficiënt worden de volgende afrondingen toegepast :

1° het gemiddelde van de indexcijfers wordt tot het hogere of lagere honderdste van een punt afgerond naargelang het cijfer van de duizendsten van een punt al dan niet vijf bereikt;

2° de coëfficiënt wordt tot het hogere of lagere tienduizendste afgerond naargelang het cijfer van de honderdduizendsten al dan niet vijf bereikt.

Na de toepassing van de coëfficiënt worden de bedragen afgerond tot het hogere of lagere veelvoud van tien euro naargelang het cijfer van de eenheden al dan niet vijf bereikt.

#### Art. 6

Deze wet is van toepassing op de inkomsten van het jaar 2008 en de jaren daarna.

23 oktober 2008.

calculée sous quelle que forme que ce soit, est soumise à une taxe de 100 %.

#### Art. 5

§ 1<sup>er</sup>. Les montants exprimés en euros dans la présente loi sont adaptés annuellement à l'indice des prix à la consommation du Royaume.

§ 2. L'adaptation est réalisée à l'aide du coefficient qui est obtenu en divisant la moyenne des indices des prix de l'année précédant l'année en cours par la moyenne des indices de l'année 2007.

§ 3. Pour le calcul du coefficient, on arrondit de la manière suivante :

1° la moyenne des indices est arrondie au centième supérieur ou inférieur d'un point selon que le chiffre des millièmes d'un point atteint ou non 5;

2° le coefficient est arrondi au dix millième supérieur ou inférieur selon que le chiffre des cent millièmes atteint ou non 5.

Après application du coefficient, les montants sont arrondis au multiple de 10 euros supérieur ou inférieur selon que le chiffre des unités atteint ou non 5.

#### Art. 6

La présente loi s'applique aux revenus de l'année 2008 et des années suivantes.

23 octobre 2008.

Josy DUBIÉ.  
Freya PIRYNS.