



## RSM InterFinance & Governance GOVERNANCE NEWSLETTER N°1

### Nouveautés en matière de gouvernance 2011-2012

#### 1. Rapport de rémunération inclus dans la déclaration de gouvernement d'entreprises

La loi du 6 avril 2010 ayant pour but le renforcement de la gouvernance d'entreprise en Belgique des sociétés cotées et de certaines entreprises publiques<sup>1</sup> prévoit que ces sociétés doivent :

- Créer un comité de rémunération
- Inclure une déclaration de gouvernement d'entreprise dans le rapport annuel

Cette déclaration de gouvernement d'entreprise couvre deux éléments:

- Une description des principales caractéristiques des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques dans le cadre du processus d'établissement des comptes annuels
- **Un rapport de rémunération.**

La déclaration de gouvernement d'entreprise est applicable depuis l'exercice comptable 2010 tandis que le rapport de rémunération est applicable depuis l'exercice 2011.

Le contenu du rapport de rémunération tel que prévu à l'article 96 du Code des sociétés est le suivant :

- 1) Une description de la procédure adoptée pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport, pour :
  - a) élaborer une politique relative à la rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société, ainsi que pour
  - b) fixer la rémunération individuelle des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société;
- 2) Une déclaration sur la politique de rémunération des administrateurs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants et des délégués à la gestion journalière de la société adoptée pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, qui contient au moins les informations suivantes :
  - a) les principes de base de la rémunération, avec indication de la relation entre rémunération et prestations;
  - b) l'importance relative des différentes composantes de la rémunération;
  - c) les caractéristiques des primes de prestations en actions, options ou autres droits d'acquies des actions;

---

<sup>1</sup> Belgocontrol, Infrabel, La Poste, SNCB, SNCB Holding

- 
- d) des informations sur la politique de rémunération pour les deux exercices sociaux suivants. En cas de modification importante de la politique de rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport, elle doit être particulièrement mise en évidence;
  - 3) Sur une base individuelle, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux administrateurs non exécutifs par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société;
  - 4) Si certains membres du comité de direction, certains autres dirigeants ou certains délégués à la gestion journalière font également partie du conseil d'administration, des informations sur le montant des rémunérations qu'ils reçoivent en cette qualité;
  - 5) Dans le cas où les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants ou les délégués à la gestion journalière entrent en ligne de compte pour toucher des rémunérations liées aux prestations de la société ou d'une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société, aux prestations de l'unité d'exploitation ou aux prestations de l'intéressé, les critères pour l'évaluation des prestations au regard des objectifs, l'indication de la période d'évaluation et la description des méthodes appliquées pour vérifier s'il a été satisfait à ces critères de prestation. Ces informations doivent être indiquées de manière à ce qu'elles ne fournissent aucune donnée confidentielle sur la stratégie de l'entreprise;
  - 6) Le montant des rémunérations et des autres avantages accordés directement ou indirectement au représentant principal des administrateurs exécutifs, au président du comité de direction, au représentant principal des autres dirigeants ou au représentant principal des délégués à la gestion journalière par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société. Cette information sera ventilée comme suit :
    - a) la rémunération de base;
    - b) la rémunération variable : toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;
    - c) pension : les montants versés pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion ou les coûts relatifs aux services fournis au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, en fonction du type de plan de pension, avec une explication des plans de pension applicables;
    - d) les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature, avec une explication des caractéristiques des principales composantes. En cas de modification importante de cette rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence;
  - 7) Globalement, le montant des rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement aux autres administrateurs exécutifs, membres du comité de direction, autres dirigeants et délégués à la gestion journalière par la



société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société. Cette information sera ventilée comme suit :

- a) la rémunération de base;
  - b) la rémunération variable : toute rémunération additionnelle liée aux critères de prestation avec indication des modalités de paiement de cette rémunération variable;
  - c) pension : les montants versés pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion ou les coûts relatifs aux services fournis au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, en fonction du type de plan de pension, avec une explication des plans de pension applicables;
  - d) les autres composantes de la rémunération, telles que les coûts ou la valeur d'assurances et d'autres avantages en nature avec explication des caractéristiques des principales composantes. En cas de modification importante de cette rémunération par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence;
- 8) Individuellement, pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, le nombre et les caractéristiques clés des actions, des options sur actions ou de tous autres droits d'acquiescer des actions accordés, exercés ou venus à échéance au cours de l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion;
- 9) Individuellement, pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, les dispositions relatives à l'indemnité de départ;
- 10) En cas de départ des administrateurs exécutifs, des membres du comité de direction, des autres dirigeants ou des délégués à la gestion journalière, la justification et la décision du conseil d'administration, sur proposition du comité de rémunération, relatives à la question de savoir si la personne concernée entre en ligne de compte pour l'indemnité de départ, et la base de calcul de cette indemnité;
- 11) Pour les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction, les autres dirigeants et les délégués à la gestion journalière, la mesure dans laquelle un droit de recouvrement de la rémunération variable attribuée sur la base d'informations financières erronées est prévu au bénéfice de la société.

Etant donné que le contenu du rapport de rémunération est désormais fixé par le Code des sociétés, le principe « comply or explain » ne trouve plus à s'appliquer sur ce point. Dans le but d'aider les entreprises à se conformer au code des sociétés, la Commission Corporate Governance a élaboré une grille de rémunération qui peut être téléchargée à l'adresse suivante :

[http://www.corporategovernancecommittee.be/en/tools/remuneration\\_grid/default.aspx](http://www.corporategovernancecommittee.be/en/tools/remuneration_grid/default.aspx)



## 2. Pouvoirs accrus de l'Assemblée Générale des Actionnaires

La loi du 7 novembre 2011 a modifié l'article 554 du Code des sociétés en vue de donner plus de pouvoir à l'Assemblée Générale des actionnaires en imposant un vote séparé de l'assemblée sur le rapport de rémunérations.

L'assemblée générale doit également approuver:

- Les indemnités de départ dépassant 12 mois de rémunération (ou sur l'avis motivé du comité de rémunération, dépassant 18 mois de rémunérations) après avis du conseil d'entreprise
- La rémunération variable d'un administrateur **non exécutif**.

## 3. Rémunération variable et paiement en actions des administrateurs exécutifs des sociétés cotées

Les articles 520 bis et 520 ter du Code des Sociétés prévoient de nouveaux principes relatifs à la rémunération variable des **administrateurs exécutifs** des sociétés cotées.

Les critères sur lesquels la rémunération variable est basée doivent être explicitement mentionnés dans le contrat liant l'administrateur à la société. Cette rémunération ne peut être payée que si les critères sont atteints pour l'année comptable. En cas de non-respect de ces principes, la rémunération variable ne sera pas prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

Sauf dispositions statutaires contraires ou approbation expresse par l'assemblée générale des actionnaires, une action d'une société cotée ne peut être acquise définitivement, et une option sur actions d'une société cotée ou tout autre droit d'acquérir des actions ne peut être exercé par un administrateur que trois ans au moins après leur attribution.

Sauf dispositions statutaires contraires ou approbation expresse par l'assemblée générale des actionnaires d'une société cotée, dans le cas où la part variable de la rémunération d'un administrateur exécutif dépasse 25% de la rémunération annuelle:

- Au moins 25% de la rémunération variable sera basé sur des critères prédéterminés et objectivement mesurables sur une période d'au moins deux ans.
- Au moins 25% de la rémunération variable sera basé sur des critères prédéterminés et objectivement mesurables sur une période d'au moins trois ans.
- Maximum 50% de la rémunération variable sera basé sur des critères relatifs à l'exercice en cours.

#### 4. Présence des deux sexes au sein du conseil d'administration

La loi du 28 juillet 2011 a introduit dans le Code des Sociétés un article 518 bis applicable aux sociétés cotées, sociétés autonomes de service public et la Loterie Nationale. Un tiers des administrateurs des sociétés cotées devra être de sexe différent de celui des autres membres. Ce principe s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017. A partir de cette date, si le quota n'est pas respecté, chaque nouvel administrateur devra être un membre du sexe minoritaire, à défaut, la nomination sera considérée comme nulle.

Si le quota n'est pas atteint après la première assemblée générale des administrateurs tenue après le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les avantages des administrateurs (financiers ou non) seront suspendus.

Pour les sociétés cotées dont le flottant est de moins de 50% et celles qui n'atteignent pas plus d'un des 3 critères suivants :

- Total de bilan : 43.000.000 €
- Chiffre d'affaires : 50.000.000 €
- 250 travailleurs

L'échéance est repoussée d'un an.

Pour les entreprises qui entre en bourse, le quota devra être atteint pour le 6e exercice comptable suivant l'entrée en bourse.

A partir de 2012, la déclaration de gouvernement d'entreprise devra inclure une courte description des efforts entrepris pour atteindre le quota.

#### 5. Nouveau décret relatif à la gouvernance publique en Wallonie

Un nouveau décret a été adopté par le parlement Wallon en avril 2011 pour renforcer le gouvernement d'entreprise de ses organismes d'intérêt public.

Les principales nouveautés sont :

- Une date limite est fixée pour la nomination des administrateurs publics
- Afin de réduire les conflits d'intérêt potentiels, une incompatibilité supplémentaire est introduite entre la fonction de Président du Conseil d'administration et celle de Chef de Cabinet du Ministre en charge.
- Une amélioration de la transparence relative aux rémunérations des administrateurs publics
  - Les entreprises publiques sont tenues de publier les montants de rémunérations des administrateurs publics de manière anonyme et d'expliquer dans un rapport les principes de rémunération
  - Les entreprises publiques sont tenues d'envoyer les rémunérations individuelles de chaque administrateur au Ministre en charge.

- Une possibilité est ouverte pour nommer des observateurs au sein du conseil d'administration des entreprises publiques.

## 6. Livre Vert de la Commission Européenne sur la gouvernance d'entreprise (05-2011)

La Commission Européenne a publié un livre vert relatif à la gouvernance des entreprises. Ce livre pose un certain nombre de questions et a reçu plus de 400 réponses à ce jour. La Commission émettra des propositions au second semestre 2012.



*RSM Belgium offre une assistance multidisciplinaire, objective et indépendante de haute qualité en matière économique et financière. Notre culture est basée sur l'homme, l'éthique et la compétence. Nous prenons en compte le développement durable dans tout ce que nous faisons. Afin de répondre adéquatement à vos besoins, RSM Belgium compte environ 150 personnes, réparties dans cinq implantations dans les trois régions du pays. Notre département InterFinance et Gouvernance s'appuie sur des associés et collaborateurs disposant d'une connaissance et d'une expérience spécifique en matière de gouvernance d'entreprises. Nous vous aidons à analyser la structure de votre entreprise et à prendre les meilleures décisions en matière d'organisation et de gouvernance, avec le plus haut degré de sécurité et de confiance.*

**Besoin de conseil ou de réponse à vos interrogations ? Contactez Jean-François CATS ou Déborah FISCHER, Chaussée de Waterloo 1151 – 1180 Bruxelles. ☎ : 02-379-34-70.**

Rejoignez notre groupe sur la gouvernance sur LinkedIn : [RSM Belgium Corporate Governance group](#).

RSM Belgium souhaite, par ce document, fournir des informations générales, sans que les informations contenues dans ce document ne soient considérées comme un avis.

© All right reserved

Jun 2012