

De toekomst van de topsalarissen I Wetsontwerp: meer voorwaarden voor bonussen en meer slagkracht aan de algemene vergadering

Cleeren Ellen
1,076 words
6 January 2010
De Tijd
FETIJD
7
Dutch
Copyright 2010 De Tijd. All Rights Reserved.

De vraag is of aandeelhouders objectief over vertrekvergoedingen kunnen beslissen.

Hilde Laga , hoogleraar vennootschapsrecht

De toekomst van de topsalarissen

I Wetsontwerp: meer voorwaarden voor bonussen en meer slagkracht aan de algemene vergadering

In de nasleep van de financiële crisis ondernam ook de Belgische regering stappen om de beloning van topmanagers bij te schaven. Professor Hilde Laga (KULeuven) en Nicolaas Vermandel, beiden vennoot van het advocatenkantoor Laga, zetten enkele belangrijke wijzigingen kritisch op een rij.

1. De variabele vergoeding of de bonus mag niet meer worden toegekend op basis van vage criteria.

Voortaan moeten die criteria vooraf duidelijk gedefinieerd zijn. 'Voorts moeten ze de topmanager aanzetten te focussen op de lange termijn. Kortetermijndoelstellingen zijn uit den boze', zegt Vermandel.

De bestuurder of de directeur wordt ertoe aangezet het belang van de onderneming op termijn voor ogen te houden. Zo kan maximaal 50 procent van de variabele beloning worden verbonden aan prestaties van het betrokken boekjaar. De andere 50 procent moet worden beoordeeld op basis van prestatiecriteria over minstens twee jaar. En minstens een kwart van de variabele vergoeding moet gebaseerd zijn op de prestaties over minstens drie jaar.

Vermandel: 'Die spreiding is maar verplicht als de variabele vergoeding meer dan een kwart van het beloningspakket uitmaakt. Het heeft geen zin de bonus te koppelen aan doelstellingen over drie jaar, als die maar een klein onderdeel vormt van de beloning.'

2. De vertrekvergoeding of gouden parachute wordt beperkt tot twaalf maanden.

Topmanagers van Belgische beursgenoteerde bedrijven moeten genoegen nemen met lagere vertrekvergoedingen. Ze zullen voortaan niet hoger mogen zijn dan twaalf maanden vast én variabel loon. Bonussen mogen voor de berekening van de vertrekvergoeding alleen in rekening worden gebracht als ze conform de overeengekomen criteria zijn uitbetaald.

Genoteerde bedrijven kunnen afwijken van de 'normale' vertrekvergoeding van twaalf maanden. De algemene vergadering van aandeelhouders (AV) moet die afwijking wel expliciet goedkeuren. De vertrekvergoeding mag nooit boven 18 maanden vast en variabel loon uitstijgen. En als een topman of -vrouw vroegtijdig de baan wordt uitgestuurd wegens gebrekkig functioneren, dan moet de vertrekvergoeding beperkt blijven tot twaalf maanden vast loon.

'Het is dan ook niet uitgesloten dat het vaste salaris van topmanagers soms zeer fors zal stijgen. Want hoe hoger het vaste loon, hoe hoger de maximale vertrekvergoeding bij een vroegtijdige beëindiging omdat de topmanager ondermaats presteert', zegt Vermandel.

Bovendien dreigen discriminaties. 'Nogal wat topmanagers die tijdens hun loopbaan opklommen in de hiërarchie, hebben een bediendecontract en sommigen wensen het bediendestatuut ook als topmanager te behouden. Meestal wordt naar aanleiding van die bevordering een nieuw arbeidscontract opgemaakt met een regeling rond de opzeggingstermijn. De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt echter dat deze contractuele opzeggingstermijn nooit minder mag zijn dan drie maanden per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. De opzeggingstermijn van een topmanager met een bediendestatuut en een

hoge anciënniteit zal meer dan twaalf maanden loon bedragen. Aan die dwingende regel mag de AV geen afbreuk doen. Topmanagers die hun bediendestatuut wel laten varen en het statuut van een zelfstandige aannemen, hebben maar recht op een gouden parachute van twaalf maanden tenzij de AV een hogere vertrekvergoeding toestaat', vervolgt Vermandel.

3. Het remuneratiecomité wordt verplicht en er worden meer eisen gesteld aan de samenstelling.

De meeste Belgische beursgenoteerde bedrijven hebben al een remuneratiecomité (RC), maar de wetgever stelt meer eisen over de samenstelling. Het comité mag alleen nog bestaan uit niet-uitvoerende bestuurders. De meerderheid moet onafhankelijk zijn. Voorts moet het volledige RC voldoende competent zijn. Concreet moet minstens één lid over een diploma hogere studies beschikken en minstens drie jaar ervaring hebben in personeelsmanagement of op het vlak van verloning van bestuurders en directieleden van ondernemingen.

Nieuw is dat het RC op de jaarlijkse AV toelichting moet geven bij het remuneratieverslag. Volgens Laga gaat het om een markante evolutie. 'De wetgever creëert daardoor de perceptie dat het RC in de raad van bestuur een zelfstandige bevoegdheid heeft, terwijl dat niet zo is. De raad van bestuur is een collegiaal orgaan. Alle belangrijke beslissingen worden collegiaal genomen en dat geldt ook voor de verloning van de topmanagers. Het wetsontwerp creëert het risico dat de collegialiteit onder de leden van de raad van bestuur wordt doorbroken.'

4. De algemene vergadering van aandeelhouders (AV) krijgt meer bevoegdheden.

De aandeelhouders zullen zich voorafgaandelijk over de vertrekvergoeding van topmanagers moeten buigen. Volgens Laga is dat een stap te ver. 'Dit is steekvlamwetgeving. De vraag is of de aandeelhouders wel voldoende zijn geïnformeerd om dat soort beslissingen te nemen. België zal wellicht een van de eerste landen zijn in de wereld die het fiat van de AV gaat eisen via harde wetgeving. Het is maar de vraag of ons land daarmee geen internationaal actieve topmanagers afschrikt.'

Laga is duidelijk niet opgezet met de grotere slagkracht van de AV. 'In België delegeert de AV de beslissingsbevoegdheid aan de raad van bestuur. Het is de raad van bestuur die alle belangrijke beslissingen neemt. Het is ook dat orgaan dat beslist over de overnamestrategie. De AV was tot nu enkel bevoegd om bestuurders te benoemen en de jaarrekening goed te keuren. En daar zit een logica achter. Want de raad van bestuur moet altijd beslissen in het belang van de onderneming. Aandeelhouders mogen ook beslissen in functie van hun eigen patrimoniale belangen. De vraag is niet alleen of aandeelhouders met voldoende kennis van zaken over de hoogte van vertrekvergoedingen zullen beslissen, maar ook of dat met de nodige objectiviteit zullen doen.'

Belangrijk is dat de raad van bestuur de individuele vergoeding van de CEO alleen moet 'bekendmaken'. De AV moet het bedrag van die individuele vergoeding niet goedkeuren. En net zoals dat nu het geval is, volstaat het dat de raad van bestuur het totale beloningspakket van alle andere leden van het topmanagement aan de AV meedeelt.

De AV kan het globale remuneratiebeleid wel goed- of afkeuren. Ook dat is volgens Laga niet zonder gevaar. 'Wat houdt dat concreet in? Moet de raad van bestuur de prestatiecriteria bekend maken? Als dat zo is riskeert de raad van bestuur strategische informatie aan de buitenwereld prijs te geven. Bovendien mag de AV onbeperkt vragen stellen waardoor dat risico nog verhoogt.'

aCHTERGROND Ellen Cleeren en Erika Racquet

Gedaan met torenhoge vertrekvergoedingen. Gedaan ook met bonussen op basis van vage criteria. De beloning van topmanagers van Belgische beursgenoteerde ondernemingen en economische overheidsbedrijven zal er heel anders uitzien als de regering haar plannen doorzet.

59f16621fe55e87dffcf39053b88223765ca5b29-00000|med24798279.xml

Document FETIJD0020100106e6160000w