

This article appeared in *De Tijd*, 10/12/2008

Authors:

[Nicolaas Vermandel](#), Advocaat / Avocat, Employment, social security and immigration law, Laga

[Lieve Monserez](#), Advocaat / Avocat, Employment, social security and immigration law, Laga

WET GOUDEN PARACHUTES DREIGT ZELF TE PLETTER TE STORTEN

In de nabije toekomst zullen bepaalde topmanagers van Belgische beursgenoteerde bedrijven genoeg moeten nemen met minder hoge vertrekvergoedingen. Zo wil de federale regering, in het bijzonder de minister van Justitie Jo Vandeurzen, de praktijk van de (inderdaad soms zeer) hoge beëindigingsvergoedingen, de zogenaamde “gouden parachutes”, met een wetsontwerp aan banden te leggen. Deze wet kan echter makkelijk omzeild worden, dreigt een aantal ongewenste neveneffecten mee te brengen en zal voor advocaten een goudmijn aan allerlei mogelijke discriminaties opleveren. Wanneer er niet dringend een hulpparachute in de vorm van een grondige bijsturing van het wetsontwerp open gaat, dreigt de wet op de gouden parachutes dan ook zelf te pletter te storten. Nochtans is er een eenvoudig alternatief ...

Eerst moeten de voornaamste punten van het wetsontwerp even in herinnering worden gebracht. Het viseert de zogenaamde “uitvoerende bestuurders” van Belgische beursgenoteerde bedrijven. Dit zijn mensen die lid zijn van de raad van bestuur van een beursgenoteerde vennootschap en die naast dit bestuursmandaat nog een andere functie hebben binnen die vennootschap of een dochtervennootschap, meer bepaald de functie van lid van het directiecomité, lid van het dagelijks bestuur, een directiefunctie (commercieel directeur, financieel directeur, personeelsdirecteur), enz.

Stel nu dat aan die andere functie, om welke reden dan ook, een einde komt en dat naar aanleiding daarvan een vergoeding aan de betrokken persoon wordt betaald door de beursgenoteerde vennootschap of een dochtervennootschap. Dan zal die beëindigingsvergoeding voortaan een bepaald maximum niet mogen overschrijden. In de meeste gevallen zal ze niet hoger mogen zijn dan 12 maanden vast loon. Voor de berekening van de maximaal toegelaten beëindigingsvergoeding zal effectief geen rekening meer worden gehouden met het variabele loon zoals bonussen.

Deze regeling lijkt op het eerste gezicht logisch en coherent in elkaar te steken. Bij nader inzien blijkt echter dat ze makkelijk kan worden omzeild. Zo viseert de wet op de gouden parachutes enkel de vergoedingen die door de beursgenoteerde vennootschap en haar dochtervennootschappen worden betaald. Vergoedingen die door andere



vennootschappen worden betaald vallen bijgevolg niet onder de toepassing van deze wet. De menselijke creativiteit doet dan de rest.

Bovendien dreigt de wet op de gouden parachutes onverwachte neveneffecten mee te brengen. Het doel van de nieuwe regels op de gouden parachutes is het herstel van het vertrouwen in de financiële markten. Dit veronderstelt echter dat er genoeg aanbod is op de financiële markten. Paradoxaal genoeg kan de nieuwe regelgeving er nu toe bijdragen dat Belgische bedrijven hun beursnotering zullen schrappen. De aandelen staan nu historisch laag. De administratieve rompslomp verbonden aan een beursnotering is hoog. Met de nieuwe regels op de gouden parachutes is de verleiding dan ook zeer groot om voor altijd komaf te maken met een beursnotering die toch alleen maar lasten en geen lusten meebrengt.

Verder valt te verwachten dat het vaste salaris van de topmanagers in de toekomst soms zeer fors zal stijgen. Immers, hoe hoger het vaste loon, hoe hoger de maximale vertrekvergoeding mag zijn. Het gevolg hiervan is evenwel dat een groter deel van het loon van een topmanager zal bestaan uit vergoedingen die op geen enkele wijze gelinkt zijn aan de prestaties van de manager zelf of aan de evolutie van het bedrijf. Vast loon moet namelijk altijd betaald worden, of een manager of een bedrijf nu goed of slecht presteert. Hoe dit te verzoenen valt met het doel van de wetgever die juist komaf wil maken met gebrekkige prestaties van topmanagers, is bijgevolg een open vraag.

Daarnaast wordt een doos van Pandora van discriminaties geopend. Veel topmanagers hebben een bediendecontract. Wanneer ze ontslagen worden door hun werkgever, zal hun opzeggingsvergoeding voortaan meestal tot 12 maanden vast loon worden beperkt. Bij de andere bedienden daarentegen bestaat er geen maximum. Bovendien moet de opzeggingsvergoeding niet alleen op het vaste loon, maar ook op het variabele loon worden berekend. Topmanagers zullen aldus minder ontslagrechten hebben dan alle andere bedienden. Nochtans stelde het Grondwettelijk Hof in een arrest van 8 juli 1993 dat bedienden die met een zwaardere verantwoordelijkheid zijn belast aanspraak moeten kunnen maken op een betere ontslagregeling. Voor hen is het namelijk moeilijker om in geval van ontslag een nieuwe op het vlak van de loon- en arbeidsvoorwaarden gelijkwaardige baan te vinden. Het valt dan ook af te wachten of de wet op de gouden parachutes de toets door het Grondwettelijk Hof zal doorstaan.

Ten slotte stelt een arrest van de Cour d'Appel de Paris van 7 oktober 2008 een eenvoudiger alternatief voor. Daarin weigerde het hof om een gouden parachute aan een gewezen topman van Carrefour toe te kennen. Volgens het hof kan een royale gouden parachute enkel worden toegekend aan een topmanager met een uitzonderlijke staat van verdienste. Van dit laatste was echter, zeker naar het einde van de carrière toe, geen sprake, nu de prestaties van Carrefour achterop hinkten tegenover sectorgenoten. Bovendien moet het bedrag van de gouden parachute steeds in verhouding staan tot de reële waarde van de prestaties van de topmanager. Een gouden parachute die leidt tot



de betaling van een buitengewoon hoog totaalbedrag, kan bezwaarlijk als proportioneel doorgaan. De Belgische wetgever zou beter de nodige lessen uit dit arrest trekken.



© 2008 Laga — www.laga.be — De inhoud en lay-out van deze newflash behoren toe aan het advocatenkantoor Laga of de derde auteurs en zijn beschermd door het toepasselijke copyright en andere intellectuele eigendoms wetten en reglementen. Geen reproducties in welke vorm of via welk medium ook zijn toegelaten zonder de uitdrukkelijke toestemming van Laga of de derde auteur.

Voor meer informatie kunt u uw correspondent bij Laga of Fabienne Fonder (ffonder@laga.be) contacteren. Hoewel Laga waakt over de betrouwbaarheid van de verstrekte gegevens, zijn zij slechts algemeen van aard. Laga kan dan ook niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele fouten. Laga is evenmin verantwoordelijk voor het gebruik of de interpretatie hiervan zonder haar tussenkomst.