

**DIRECTIVES D'APPLICATION POUR LE REPORTING RELATIF AUX
REMUNERATIONS**

*PRÉSENTATION TYPE DES RÉMUNÉRATIONS DES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS ET
MANAGERS EXÉCUTIFS DES SOCIÉTÉS DONT LES ACTIONS SONT ADMISES AUX
NÉGOCIATIONS SUR UN MARCHÉ RÉGLEMENTÉ*

OBLIGATIONS D'INFORMATION

**LOI DU 6 AVRIL 2010 (M.B. 23 AVRIL 2010) VISANT À RENFORCER LE GOUVERNEMENT
D'ENTREPRISE DANS LES SOCIÉTÉS COTÉES**

La loi du 6 avril 2010 prévoit l'obligation pour les sociétés cotées d'établir un rapport de rémunération. L'article 96, § 3 du Code des Sociétés décrit les éléments qui doivent être repris dans ledit rapport. Cet article remplace essentiellement le Principe 7 du Code belge de gouvernance d'entreprise 2009 sur la rémunération des dirigeants des sociétés cotées et l'annexe F relative aux exigences de publicité (volet rémunération).

La nouvelle grille de lecture a été élaborée en vue d'aider les entreprises à appliquer la réglementation de 2010 sur le rapport de rémunération. Elle se substitue à la version publiée en mars 2010 qui portait sur le Code belge de gouvernance d'entreprise 2009.

Il est important de souligner que la grille de lecture constitue un outil pour la mise en œuvre des obligations légales. Elle ne se substitue en aucun cas au prescrit légal.

Mise en garde

La Commission Corporate Governance a élaboré la présente grille de lecture avec le plus grand soin possible, en se fondant sur le Code des Sociétés. Elle ne peut cependant pas garantir l'absence, dans le contenu de la grille de lecture, d'erreurs ou d'imperfections éventuelles concernant l'application ou l'interprétation des dispositions correspondantes du Code des Sociétés. La Commission ne peut dès lors pas être tenue pour responsable d'éventuels dommages, quelle qu'en soit la nature, découlant de l'utilisation de la grille de lecture. En cas de doute quant à l'application correcte du Code des Sociétés, les tribunaux sont seuls compétents.

rue des Sols 8
B – 1000 Bruxelles

T + 32 2 515 08 59
F + 32 2 515 09 85

INTRODUCTION

Le présent document contient des directives en vue de l'application des dispositions légales relatives à la rémunération issues du Code belge des Sociétés. Elles sont conçues principalement comme une aide pour les sociétés lors de la mise en œuvre des obligations légales découlant de la loi du 6 avril 2010.

Entrée en vigueur

Toutes les prescriptions particulières n'entrent pas en vigueur simultanément; la date d'entrée en vigueur varie d'une section à l'autre. Le tableau ci-dessous indique clairement à quel moment chaque section entre en vigueur.

REGLES	REGLES EN MATIERE D'INDEMNITE DE DEPART	DECLARATION DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	COMITE DE REMUNERATION	RAPPORT DE REMUNERATION	REGLES EN MATIERE DE REMUNERATION VARIABLE
ENTREE EN VIGUEUR (EEV)	D'application pour les conventions qui sont conclues ou prolongées après le 3 mai 2010 (10 j. après la publication de la loi)	D'application pour l'exercice social courant	D'application pour les exercices sociaux débutant après le 23.04.2010	D'application pour les exercices sociaux débutant après le 23.04.2010	D'application à partir de l'exercice social débutant après le 31.12.2010
Loi du 6 avril 2010	(EEV) art. 12, alinéa 3	(EEV) art. 12, alinéa 1 ^{er}	(EEV) art. 12, alinéa 2	(EEV) art. 12, alinéa 1 ^{er}	(EEV) art. 20

Le **rapport de rémunération** est d'application pour les exercices sociaux prenant cours après le 23.04.2010. Cela signifie que les prescriptions relatives au rapport de rémunération entreront en vigueur, pour la plupart des sociétés, au cours de l'exercice social débutant le 1^{er} janvier 2011 et sur lequel il sera fait rapport en 2012.

Les sociétés ayant un exercice social divergent (c.-à-d. ne coïncidant pas avec l'année civile) – le début de l'exercice est p.ex. fixé au 1^{er} juillet 2010 – doivent savoir que le rapport de rémunération intégré au rapport de gestion qu'elles publieront en 2011 devra satisfaire aux conditions légales en matière de transparence (ce rapport sera, dans la plupart des cas, publié entre septembre et octobre 2011).

Champ d'application ratione personae

S'agissant du champ d'application, soulignons que celui-ci est plus large pour les nouvelles prescriptions légales que pour le Code belge de gouvernance d'entreprise. Du point de vue *ratione personae*, les dispositions légales n'utilisent pas le terme "management exécutif", mais définissent spécifiquement à qui s'appliquent les prescriptions du Code des Sociétés.

Pour plus de clarté, la Commission a décidé d'insérer dans le présent document un glossaire de notions regroupant un certain nombre de termes tirés des prescriptions légales du Code des Sociétés. Ainsi, les personnes visées à l'article 96, § 3, alinéa 2, 1° (i) sont-elles regroupées sous la dénomination "management exécutif", afin d'éviter la répétition des différents termes tout au long des présentes directives.

En vue d'éviter tout malentendu et en cas de doute, l'on se reportera aux dispositions légales figurant dans le Code des Sociétés. Dans l'intitulé de chaque paragraphe, il est fait référence à la disposition légale à laquelle il se rapporte.

GLOSSAIRE¹

CEO (Chief Executive Officer) : ce terme vise le représentant principal des administrateurs exécutifs, le président du comité de direction, le représentant principal des autres dirigeants ou le représentant principal des délégués à la gestion journalière de la société.

Managers exécutifs : ce terme vise tous les administrateurs exécutifs, les membres du comité de direction (conformément à l'art. 524bis du Code des Sociétés), les 'autres dirigeants' et les délégués à la gestion journalière de la société.

Autres dirigeants : pour l'application, l'on entend par 'autres dirigeants' les membres de tout comité où se discute la direction générale de la société, organisé en dehors du régime de l'article 524bis du Code des Sociétés (cf. art. 96, § 3, alinéa 3).

Bonus annuel gagné pour l'exercice social (l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion) : la rémunération variable qui est basée sur les prestations au cours de l'exercice social. Tous les bonus gagnés ne sont pas nécessairement payés l'année suivante. Une partie de ces bonus peuvent faire l'objet d'un paiement différé.

Bonus annuel payé pour l'exercice social (l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion) : la partie du bonus annuel qui a été gagnée au cours de l'exercice social et n'a pas été différée, et/ou les bonus gagnés au cours des années précédant l'exercice social, mais différés et finalement acquis au cours de l'exercice social.

Bonus annuel différé pour l'exercice social (l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion) : la rémunération variable qui est basée sur les prestations au cours de l'exercice social, mais qui ne sera payée qu'après une certaine période et dont le paiement effectif est potentiellement lié à des critères additionnels.

Options sur actions accordées au cours de l'exercice social (l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion) : droits d'acquérir des actions accordées pendant l'exercice social, auxquels sont typiquement liées des restrictions à l'acquisition et à l'exercice.

Options sur actions exercées au cours de l'exercice social (l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion) : droits d'acquérir des actions qui ont été accordées avant l'exercice social et qui ont été exercées pendant l'exercice social.

Options sur actions venues à échéance au cours de l'exercice social (l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion) : droits d'acquérir des actions qui sont venues à échéance au cours de l'exercice social (vise p.ex. également les options dont la période d'exercice est expirée ou les options ne pouvant plus être exercées en raison de la cessation du contrat (de travail)).

Droits d'acquérir des actions accordés au cours de l'exercice social (l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion) : actions qui ont été accordées au cours de l'exercice social et auxquelles sont typiquement liées des restrictions à l'acquisition.

Droits d'acquérir des actions venus à échéance au cours de l'exercice social (l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion) : actions qui ont expiré pendant l'exercice social (p.ex. en raison de la cessation du contrat (de travail)).

¹ Ces termes généraux ont été ajoutés dans un souci de simplification et servent uniquement à faciliter la lisibilité des directives contenues dans le présent document.

Partie 1

Description de la procédure adoptée pendant l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion pour élaborer une politique de rémunération et fixer la rémunération

Art. 96, § 3, alinéa 2, 1° du Code des Sociétés

Quelle procédure votre société a-t-elle suivie au cours de l'exercice social en vue de :

- (i) l'élaboration d'une politique relative à la rémunération des administrateurs non exécutifs et des managers exécutifs ?
- (ii) la fixation du niveau de rémunération des administrateurs non exécutifs et des managers exécutifs ?

Donnez ci-dessous une description des points (i) et (ii).

Décrivez brièvement les mesures prises en vue d'élaborer une politique de rémunération et de fixer la rémunération, p.ex. préparation d'une proposition par la direction, explication et discussion au sein du comité de rémunération, explication et approbation au sein du conseil d'administration, soumission à l'approbation de l'assemblée générale.

Partie 2a

***Déclaration sur la politique de rémunération adoptée pendant l'exercice social
faisant l'objet du rapport de gestion***

Art. 96, § 3, alinéa 2, 2° du Code des Sociétés

Expliquez la politique de rémunération menée à l'égard des administrateurs non exécutifs et des managers exécutifs au cours de l'exercice social, au moins en ce qui concerne les points suivants :

- 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'acquérir des actions ;
- 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 de gestion (après la clôture de cet exercice), elle doit être particulièrement mise en évidence.

Partie 2b

Dispositions en matière de recouvrement

Art. 96, § 3, alinéa 2, 11° du Code des Sociétés

Pour les managers exécutifs et le CEO, 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.

Partie 3

Rémunérations des administrateurs et autres avantages² des administrateurs non exécutifs et des managers exécutifs en leur qualité de membre du conseil en rapport avec l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion

Art. 96, § 3, alinéa 2, 3°- 4° du Code des Sociétés

Nom de l'administrateur et qualité (administrateur exécutif ou non exécutif)	...
Rémunérations des administrateurs	<p>Montant total des rémunérations gagnées en rapport avec l'exercice social</p> <ul style="list-style-type: none">• Renvoi à l'explication de la structure de rémunération (p.ex. rémunération annuelle, rémunération en tant que membre de comité, rémunération en tant que président (de comité), jetons de présence)
Autres avantages	<p>Montant total des autres avantages gagnés au cours de l'exercice social</p> <ul style="list-style-type: none">• Note de bas de page pour indiquer la nature des avantages additionnels

² Rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement par la société ou une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société.

Partie 4

Critères d'évaluation pour les rémunérations des managers exécutifs³ liées aux prestations

Art. 96, § 3, alinéa 2, 5° du Code des Sociétés

Dans le cas où les managers exécutifs 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, ou
- aux prestations de l'unité d'exploitation, ou
- aux prestations de l'intéressé.

les informations suivantes doivent être fournies :

- les critères pour l'évaluation des prestations au regard des objectifs,
- indication de la période d'évaluation,
- une 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.

³ Des informations supplémentaires sont requises pour la rémunération en actions telle que visée à l'art. 96, § 3, alinéa 2, 8° du Code des Sociétés

Partie 5a

Rémunérations⁴ du CEO pour l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion⁵

Art. 96, § 3, alinéa 2, 6° du Code des Sociétés

Nom du CEO	...
Statut du CEO	Indépendant – Société de Management – Salarié
Rémunération fixe	<ul style="list-style-type: none">• <u>Salarié</u> : rémunération de base brute (y compris revenu belge et revenu fixe étranger)• <u>Indépendant / société de management</u> : rémunération de base brute / rémunérations facturées (hors TVA)
Rémunération variable	<p>Le bonus annuel payé pour l'exercice social.</p> <p>Le bonus annuel différé pour l'exercice social⁶ ne doit pas être pris en compte dans le montant du bonus payé mentionné dans le rapport (celui-ci n'ayant pas encore été versé, il pourrait y avoir "double comptabilisation"), mais il doit être indiqué dans une note de bas de page. Dans le montant du bonus payé, il convient par contre de comptabiliser – et d'expliquer dans une note de bas de page – tous les montants des bonus gagnés au cours des années précédentes et acquis au cours de l'exercice social.</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Salarié</u> : montant brut du bonus annuel payé (y compris revenu belge et revenu variable étranger).• <u>Indépendant / Management company</u> : rémunération de base brute / rémunérations facturées (hors TVA)• <u>Si les chiffres du bonus annuel gagné en</u>

⁴ Rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement par la société ou par une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société, à l'exclusion des rémunérations des administrateurs qui doivent être mentionnées à la partie 3.

⁵ En cas de modification importante de cette rémunération (niveau) par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence.

⁶ S'il est question d'un paiement différé en cash. A défaut, en cas de paiement différé en actions, le montant du bonus qui est différé doit être intégré aux informations relatives à l'attribution d'actions – voir partie 7a/7b.

	<p><u>rapport avec</u> l'exercice social faisant l'objet du rapport ne sont pas encore disponibles, l'on mentionnera déjà dans le rapport le bonus payé <u>pendant</u> l'exercice social.</p>
Total	<p>La somme de la rémunération de base annuelle mentionnée dans le rapport et du bonus annuel payé pour l'exercice social</p>
Pension	<ul style="list-style-type: none"> • Explication du plan de pension applicable : doit être expliqué (ou renvoi si le régime est expliqué à un autre endroit dans le rapport) • <u>Type de plan de pension “cotisations fixes” / “cash balance”</u> : la cotisation de l'employeur sur l'année • Type de plan de pension “prestations fixes” : le “service cost” (coût de pension imputé à l'année de service) qui est utilisé pour le calcul du coût comptable, diminué des cotisations personnelles. La méthodologie utilisée pour la détermination du “service cost” doit être basée sur les International Financial Reporting Standards (IFRS).
Autres avantages	<p>Montant total, avec une explication des caractéristiques des principales composantes (p.ex. coûts ou valeur d'assurances, voiture, autres avantages en nature).</p>

Partie 5b

Bonus cash à long terme payé au CEO en rapport avec l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion

Art. 96, § 3, alinéa 2, 6° du Code des Sociétés

Nom et statut du CEO	...
Type de plan	Renvoi à la description du plan. A prendre en compte également : formules d'intéressement cash à long terme liées à une période de prestation d'une durée supérieure à un an <u>s'achevant pendant l'exercice social.</u>
Période de prestation	Indiquer le début et la fin de la période de prestation.
Montant	Le montant cash brut qui a été acquis en rapport avec l'exercice social (pour la période de prestation s'achevant au cours de l'exercice social) et qui sera versé.

Partie 6a

**Sur une base globale et en rapport avec l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion :
la rémunération⁷ des autres membres du management exécutif⁸**

Art. 96, § 3, alinéa 2, 7° du Code des Sociétés

Rémunération fixe	<p>La somme gagnée en rapport avec l'exercice social des rémunérations individuelles et le cas échéant des rémunérations des administrateurs</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Salarié : rémunération de base brute</u> : (y compris revenu belge et revenu fixe étranger)• <u>Indépendant / Société de Management</u> : rémunération de base brute / rémunérations facturées (hors TVA)
Rémunération variable	<p>La somme du bonus annuel individuel payé pour l'exercice social.</p> <p>Le bonus annuel différé pour l'exercice social⁹ ne doit pas être pris en compte dans le montant du bonus payé mentionné dans le rapport (celui-ci n'ayant pas encore été versé, il pourrait y avoir "double comptabilisation"), mais il doit être indiqué dans une note de bas de page. Dans le montant du bonus payé, il convient par contre de comptabiliser – et d'expliquer dans une note de bas de page – tous les montants des bonus gagnés au cours des années précédentes et acquis au cours de l'exercice social.</p> <ul style="list-style-type: none">• <u>Salarié</u> : montant brut du bonus annuel payé (y compris revenu belge et revenu variable étranger).• <u>Indépendant / Société de Management</u>: rémunération de base brute / rémunérations facturées (hors TVA)

⁷ Rémunérations et autres avantages accordés directement ou indirectement par la société ou par une société qui fait partie du périmètre de consolidation de cette société, à l'exclusion des rémunérations des administrateurs (qui doivent être mentionnées à la partie 3).

⁸ En cas de modification importante de cette rémunération (niveau) par rapport à l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion, elle doit être particulièrement mise en évidence.

⁹ S'il est question d'un paiement différé en cash. A défaut, en cas de paiement différé en actions, le montant du bonus qui est différé doit être intégré aux informations relatives à l'attribution d'actions – voir partie 7a/7b.

	<ul style="list-style-type: none"> • Si les chiffres du bonus annuel gagné <u>en rapport avec</u> l'exercice social faisant l'objet du rapport ne sont pas encore disponibles, l'on mentionnera déjà dans le rapport le bonus payé <u>pendant</u> l'exercice social.
Total	La somme de la rémunération de base annuelle et du bonus annuel payé pour l'exercice social
Pension	<ul style="list-style-type: none"> • Le plan de pension applicable doit être expliqué (ou renvoi si expliqué à un autre endroit dans le rapport) • <u>Type de plan de pension "cotisations fixes" / "cash balance"</u> : la cotisation de l'employeur sur l'année • <u>Type de plan de pension "prestations fixes"</u> : le "service cost" (coût de pension imputé à l'année de service) qui est utilisé pour le calcul du coût comptable, diminué des cotisations personnelles. La méthodologie utilisée pour la détermination du "service cost" doit être basée sur les International Financial Reporting Standards (IFRS).
Autres avantages	Montant total, avec une explication des caractéristiques des principales composantes (p.ex. coûts ou valeur d'assurances, voiture, autres avantages en nature).

Partie 6b

Sur une base globale, le cash à long terme payé aux autres membres du management exécutif (en dehors du CEO) en rapport avec l'exercice social faisant l'objet du rapport de gestion

Art. 96, § 3, alinéa 2, 7° du Code des Sociétés

Type de plan	Renvoi au rapport de rémunération, avec description du plan. A prendre en compte également : formules d'intéressement cash à long terme liées à une période de prestation d'une durée supérieure à un an s'achevant pendant l'exercice social.
Période de prestation	Indiquer le début et la fin de la période de prestation.
Montant	Le montant cash brut qui a été acquis en rapport avec l'exercice social (pour la période de prestation s'achevant au cours de l'exercice social) et qui sera versé.

Partie 7a

**Sur une base individuelle :
Nombre et caractéristiques clés des actions attribuées au cours de l'exercice social aux
différents managers exécutifs (y compris le CEO)**

Art. 96, § 3, alinéa 2, 8° du Code des Sociétés

Nom du manager exécutif	...
Organe de décision et date de décision	Conseil d'administration et assemblée générale
Type de plan	Renvoi au rapport de rémunération, avec description du plan ¹⁰
Nombre d'actions	Actions
Prix auquel les actions ont été accordées	
Date à laquelle les actions sont disponibles	Note de bas de page pour indiquer si l'attribution est liée à une condition de prestation – Dans l'affirmative, renvoi à la description des conditions de prestation
Valeur d'attribution attendue sur base annuelle	La valeur d'attribution peut être indiquée. La méthodologie appliquée en vue de la détermination de la valeur sur base annuelle peut être basée sur les International Financial Reporting Standards (IFRS).

¹⁰ A l'exclusion des actions entrant dans le cadre de plans d'achat destinés à l'ensemble des travailleurs (all employee stock purchase plans)

Partie 7b

Sur une base individuelle :
Nombre et caractéristiques clés des options sur actions ou autres droits accordés au cours de l'exercice social aux différents managers exécutifs (y compris le CEO)

Art. 96, § 3, alinéa 2, 8° du Code des Sociétés

Nom du manager exécutif	...
Organe de décision et date de décision	Conseil d'administration et assemblée générale
Type de plan	Renvoi au rapport de rémunération, avec description du plan (uniquement formules d'intéressement destinées au management – les actions accordées dans le cadre d'un plan destiné à l'ensemble des travailleurs ne doivent pas être indiquées ici)
Nombre d'options	Options, droits de souscription ou autres droits de même valeur économique (p.ex. Share Appreciation Rights)
Prix d'exercice	Prix d'exercice de l'option, du droit de souscription ou autre droit de même valeur économique
Date à laquelle les options seront acquises et période durant laquelle elles peuvent être exercées	Période durant laquelle les options, droits de souscription ou autres droits de même valeur économique peuvent être exercés (période de blocage et délai). Indiquer en note de bas de page si l'acquisition est liée à une condition de prestation – Dans l'affirmative, renvoi à la description des conditions de prestation.
Valeur d'attribution probable sur base annuelle	La valeur d'attribution probable peut être indiquée. La méthodologie appliquée en vue de la détermination de la valeur sur base annuelle peut être basée sur les International Financial Reporting Standards (IFRS).

Partie 7c

Sur une base individuelle :
Nombre et caractéristiques clés des options sur actions ou autres droits des différents managers exécutifs (y compris le CEO) exercés ou expirés au cours de l'exercice social

Art. 96, § 3, alinéa 2, 8° du Code des Sociétés

Nom du manager exécutif	...
Type de plan	Renvoi au rapport de rémunération qui contient une description du plan.
Nombre d'options exercées	
Prix d'exercice	
Année d'attribution des options exercées	
Nombre d'options expirées	
Année d'attribution des options expirées	
Nombre d'actions expirées	
Année d'attribution des actions expirées	

Partie 8a

**Sur une base individuelle :
les principales dispositions de la relation contractuelle relatives à l'indemnité de départ, convenues avec le CEO et avec chacun des autres managers exécutifs**

Art. 96, § 3, alinéa 2, 9° du Code des Sociétés

Pour les managers exécutifs (y compris le CEO), le rapport de rémunération contient les dispositions relatives aux indemnités de départ sur une base individuelle.

Partie 8b

Justification et décision du conseil d'administration en matière d'indemnité de départ

Art. 96, § 3, alinéa 2, 10° du Code des Sociétés

En cas de départ d'un manager exécutif (ou du CEO), la justification et la décision du conseil d'administration, sur proposition du comité de rémunération, relatives à la question de savoir si les personnes concernées entrent en ligne de compte pour l'indemnité de départ, et la base de calcul de cette indemnité.

