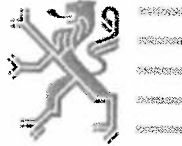


Vlaamse overheid



Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 321.1031

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 18 FEBRUARI EN 18 MAART 2013 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Voorontwerp van decreet betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse
publieke sector : artikel 18 (deontologie van het personeel) en artikelen
19 tot en met 25 en artikel 32 (geldelijke bepalingen).

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heren Jan Van Wesemael
Chris Moortgat

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:

de heer Christoph Vandenbulcke

- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de heren Jos Mermans
Francis Van Lindt

anderzijds,

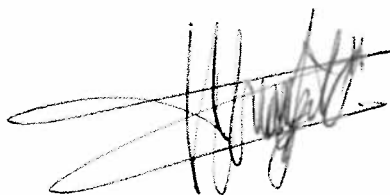
Werd een eenparig akkoord afgesloten over artikel 18 (deontologie van het personeel) , artikelen 19 tot en met 25 en artikel 32 (geldelijke bepalingen) van bijgaand voorontwerp van decreet betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

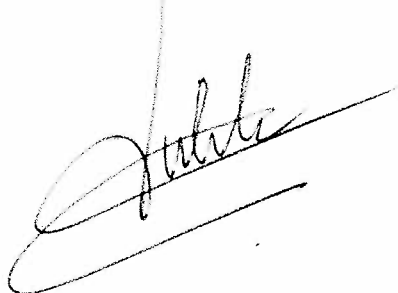
Brussel, 19 APR. 2013

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTatieve
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

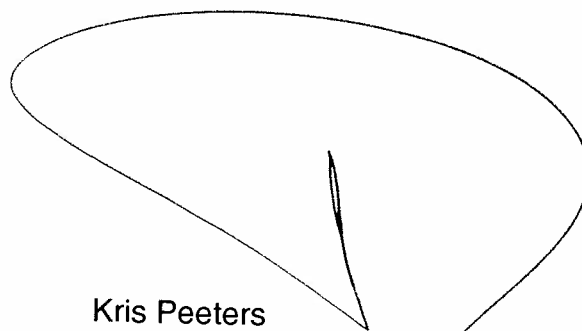


Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

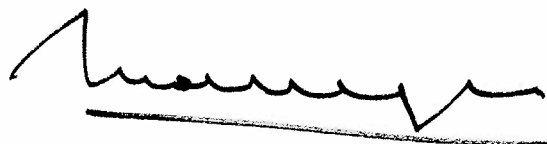


DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,

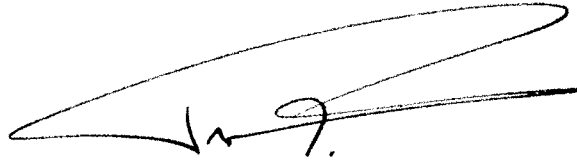
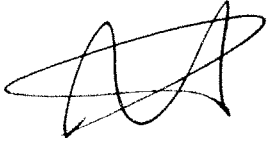


Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

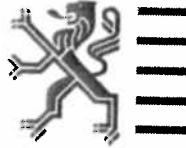


Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,
en Sport



**Voorontwerp van decreet betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse
publieke sector**

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij
het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet is van toepassing op de volgende entiteiten:

- 1° de departementen en intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
- 2° de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid;
- 3° de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
- 4° de privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
- 5° de secretariaten van de strategische adviesraden;
- 6° de Vlaamse openbare instellingen met name De Watergroep, het Universitair Ziekenhuis Gent en de Vlaamse Radio- en Televisieomroep;
- 7° de handelsvennootschappen waarin de Vlaamse Regering een meerderheid heeft van de stemmen in de algemene vergadering en die door de Vlaamse Regering worden aangeduid.
- 8° de VZW's die de Vlaamse Regering aanduidt.

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder:

- 1° raad van bestuur: het bestuursorgaan van een entiteit als vermeld in artikel 2, 3°, 4°, 6°, 7° en 8°, dat over de bevoegdheden beschikt die noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van de opdracht of het maatschappelijk doel van de voormelde entiteit;

- 2° regeringscommissaris: de persoon die de Vlaamse Regering aanwijst, ongeacht de benaming van zijn mandaat, om opdrachten uit te oefenen inzake informatieverstrekking en controle over de wettelijkheid en het algemeen belang in een entiteit als vermeld in artikel 2, 3°, 4°, 6°, 7° en 8°;
- 3° jaarlijkse bezoldiging: het geïndexeerde jaarsalaris, inclusief toelagen en bonussen, maar uitgezonderd de sociale voordelen, voordelen van alle aard en onkostenvergoedingen;
- 4° jaarsalaris: het geïndexeerde jaarsalaris, exclusief toelagen en bonussen;
- 5° bonus: de aan de lijnmanager toegekende extra-bezoldiging, bovenop de jaarlijkse bezoldiging, ingevolge het behalen van de vooraf afgesproken doelstellingen.

Hoofdstuk 2. Raden van bestuur

Art. 4. Minimaal een derde van het aantal stemgerechtigde leden van de raad van bestuur is een onafhankelijke bestuurder.

De Vlaamse Regering kan op gemotiveerd verzoek van de entiteit een uitzondering toestaan op de bepaling van het eerste lid.

Art. 5. De raad van bestuur stelt de vereisten vast waaraan kandidaten voor het mandaat van onafhankelijk bestuurder moeten voldoen op het vlak van bekwaamheden, kennis en ervaring.

De raad van bestuur doet een open oproep tot kandidaatstelling voor een mandaat van onafhankelijk bestuurder. De oproep bevat een weergave van de vereisten waaraan kandidaten moeten voldoen en regelt de wijze van kandidaatstelling, waarbij minstens een curriculum vitae wordt voorgelegd.

De raad van bestuur vergelijkt de respectieve verdiensten van de kandidaten.

De onafhankelijke bestuurders worden uit lijsten van twee kandidaten per te begeven mandaat door de Vlaamse Regering aangesteld, op voordracht van de raad van bestuur.

Indien de entiteiten, vermeld in artikel 2, 4°, 6°, 7° en 8° onder wettelijke bepalingen vallen die de algemene vergadering bevoegd maken voor de aanstelling van de bestuurders, worden de onafhankelijke bestuurders aangesteld door de algemene vergadering, op voordracht van de raad van bestuur.

Art. 6. De onafhankelijke bestuurder wordt aangesteld op grond van zijn deskundigheid inzake het algemeen bestuur van de entiteit, zijn specifieke deskundigheid inzake de inhoudelijke materie en het beleidsveld waarin de entiteit actief is, alsook zijn onafhankelijkheid ten aanzien van de deelgenoten en het dagelijks bestuur van de entiteit.

Onder deelgenoten als vermeld in het eerste lid, wordt verstaan : het Vlaamse Gewest, de Vlaamse Gemeenschap en de andere personen die participeren of vertegenwoordigd zijn in de entiteit.

Art. 7. De onafhankelijke bestuurders kunnen te allen tijde door de Vlaamse Regering worden ontslagen, op voordracht van de raad van bestuur.

Indien de entiteiten, vermeld in artikel 2, 4°, 6°, 7° en 8° onder wettelijke bepalingen vallen die de algemene vergadering bevoegd maken voor het ontslag van de bestuurders, worden de onafhankelijke bestuurders ontslagen door de algemene vergadering, op voordracht van de raad van bestuur.

Art. 8. §1. Om belangenvermenging te voorkomen leggen de leden van de raad van bestuur bij hun aanstelling een overzicht van hun andere lopende mandaten en activiteiten voor.

Latere wijzigingen in mandaten of activiteiten worden eveneens voorgelegd.

§2. Als een bestuurder, rechtstreeks of onrechtstreeks, een belang van vermogensrechtelijke aard heeft dat strijdig is met een beslissing of een verrichting die tot de bevoegdheid behoort van de raad van bestuur, mag hij niet deelnemen aan de beraadslagingen van de raad van bestuur over deze verrichtingen of beslissingen, noch aan de stemming in dat verband.

Art. 9. De raad van bestuur stelt een deontologische code op voor haar leden.

Hoofdstuk 3. Statuut regeringscommissaris

Art. 10. §1. De Vlaamse Regering stelt de regeringscommissaris in de entiteiten, vermeld in artikel 2, 3°, 4°, 6°, 7° en 8°, aan. Voor de aanstelling gaat de Vlaamse Regering na:

1° of de kandidaat voldoende beschikbaar is om zijn functie uit te oefenen;

2° via de voorlegging van een curriculum vitae, of de kandidaat over ervaring en kennis van het bestuur en de werking van de Vlaamse overheid en van de beslissingsprocessen en –procedures beschikt;

3° of de kandidaat geen enkele strafrechtelijke veroordeling heeft opgelopen die onverenigbaar zou zijn met het mandaat van regeringscommissaris :

-voor de kandidaat met de Belgische nationaliteit door de voorlegging van een bewijs van goed zedelijk gedrag en een verklaring op erewoord dat hij geen dergelijke veroordeling heeft opgelopen;

-voor de kandidaat die niet beschikt over de Belgische nationaliteit: door een verklaring op erewoord dat hij geen dergelijke veroordeling heeft opgelopen.

4° of er bij de kandidaat geen rechtstreeks of onrechtstreeks functioneel of persoonlijk belangenconflict bestaat.

Naast de vereiste ervaring en kennis van het bestuur en de werking van de Vlaamse overheid en van de beslissingsprocessen en –procedures, vermeld in het eerste lid, 2°, geldt voor de functie van inhoudelijke commissaris die de minister onder wie de entiteit ressorteert vertegenwoordigt tevens de vereiste van een specifieke kennis van de inhoudelijke materie en van het beleidsveld waarin de betrokken entiteit actief is.

Naast de vereiste ervaring en kennis van het bestuur en de werking van de Vlaamse overheid en van de beslissingsprocessen en –procedures, vermeld in het

eerste lid, 2°, geldt voor de functie van commissaris die de Vlaamse minister, bevoegd voor de financiën en de begrotingen vertegenwoordigt tevens de vereiste van inzicht en kennis inzake financiële en budgettaire aangelegenheden.

§2. Bij ontslag of overlijden van de regeringscommissaris of als hij een onverenigbaar ambt uitoefent, vervangt de Vlaamse Regering hem zo spoedig mogelijk conform de bepalingen, vermeld in paragraaf 1.

De Vlaamse Regering kan een plaatsvervanger aanstellen voor het geval de regeringscommissaris verhinderd is.

Art. 11. De Vlaamse Regering bepaalt bij de aanvang van de aanstelling tot regeringscommissaris, de omvang en inhoud van zijn functie.

Art. 12. Met behoud van de toepassing van andere onverenigbaarheden bepaald bij of krachtens een wet, een decreet, een besluit of de statuten is de opdracht van de regeringscommissaris onverenigbaar met het mandaat of ambt van:

- 1° lid van de Commissie van de Europese Unie;
- 2° lid van het Europees Parlement, de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat, het Vlaams Parlement en het Brussels Hoofdstedelijk Parlement;
- 3° minister of staatssecretaris;
- 4° provinciegouverneur of lid van de deputatie van de provincieraad ;
- 5° burgemeester, schepen of lid van het districtcollege;
- 6° voorzitter van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
- 7° bestuurder of personeelslid van de entiteit.

Als de regeringscommissaris in de loop van zijn mandaat aanvaardt om een ambt of mandaat als vermeld in het eerste lid uit te oefenen, wordt zijn mandaat van rechtswege beëindigd. Hij wordt vervangen door een regeringscommissaris die aangesteld wordt conform artikel 10, §1.

Art. 13. Met behoud van de toepassing van de verplichtingen bepaald bij of krachtens een wet of decreet, kan de regeringscommissaris inlichtingen waarvan hij in het kader van zijn opdrachten kennis gekregen heeft niet gebruiken of verspreiden, als het gebruik of de verspreiding van aard is om de belangen van de entiteit schade te berokkenen.

In toepassing van de uitzonderingsgronden in het decreet openbaarheid van bestuur van 26 maart 2004 wordt de briefwisseling tussen de regeringscommissaris en de minister die hem heeft voorgedragen voor aanstelling door de Vlaamse Regering als vertrouwelijk beschouwd.

Art. 14. De regeringscommissaris informeert zich over alle evoluties van de regelgeving betreffende zijn functie en de opdracht of het maatschappelijk doel van de entiteit waarbij hij is aangesteld.

Indien nodig kan de entiteit ten behoeve van de regeringscommissaris informatievergaderingen of vormingscursussen organiseren of financieren om de regeringscommissaris in de mogelijkheid te stellen om zijn permanente vorming te

waarborgen.

Art. 15. De regeringscommissaris brengt over de toevertrouwde taken verslag uit bij de minister die hem heeft voorgedragen voor aanstelling door de Vlaamse Regering.

Art. 16. Het mandaat van regeringscommissaris vereist een vertrouwensrelatie met de Vlaamse Regering. Bij ontstentenis van deze vertrouwensrelatie kan de Vlaamse Regering het mandaat te allen tijde beëindigen.

Art. 17. De minister die hem heeft voorgedragen voor aanstelling door de Vlaamse Regering evalueert het werk van de regeringscommissaris. De Vlaamse Regering stelt hiervoor de evaluatieprocedure vast.

De evaluatie vindt minstens om de twee jaar plaats, op basis van een functiebeschrijving en competentieprofiel vastgesteld door de in het eerste lid vermelde minister bij de aanstelling van de regeringscommissaris. Van de evaluatie wordt een schriftelijke weerslag bijgehouden.

Hoofdstuk 4. Deontologie personeel

Art. 18. De entiteiten, vermeld in artikel 2, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° en 8° stellen een deontologische code op voor hun personeelsleden evenals een regeling voor de bescherming van klokkenluiders.

Onder klokkenluiders als vermeld in het eerste lid, wordt verstaan : de personeelsleden die in de uitoefening van hun ambt nalatigheden, misbruiken of misdrijven binnen de entiteit waar ze zijn tewerkgesteld hebben vastgesteld en gemeld.

Hoofdstuk 5. Geldelijke bepalingen

Afdeling 1. Verloning

Art. 19. De jaarlijkse bezoldiging van de personeelsleden en de leden van de raad van bestuur van de entiteiten, vermeld in artikel 2, mag niet meer bedragen dan de jaarlijkse bezoldiging van de minister-president van de Vlaamse Regering.

Het eerste lid is niet van toepassing op de artsen tewerkgesteld bij het UZ Gent

De Vlaamse Regering kan, op advies van het Remuneratiecomité van de Vlaamse overheid, toestaan dat afgeweken wordt van de maximumbezoldiging, vermeld in het eerste lid.

Art. 20. Het is verboden om de jaarlijkse bezoldiging, sociale voordelen, voordelen van alle aard, onkostenvergoedingen, en eventuele andere bezoldigingselementen geheel of gedeeltelijk toe te kennen in aandelen of aandelenopties.

Het is verboden de bezoldiging van personeelsleden, vermeld in het eerste lid, te betalen aan een managementsvennootschap.

Afdeling 2. Vertrekpremie

Art. 21. Als de arbeidsovereenkomst een vertrekpremie vaststelt, kan die premie, binnen de wettelijke mogelijkheden, hoogstens het bedrag van één vast jaarsalaris bedragen.

De vertrekpremie omvat de opzegvergoeding, de eventuele vergoeding wegens concurrentiebeding, voordelen in natura of stortingen in een pensioenfonds die betrokkene ontvangt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bij vrijwillig vertrek is er geen recht op een vertrekpremie.

Afdeling 3. Pensioenregeling

Art. 22. De pensioenregeling mag niet voordeliger zijn dan die van een minister van de Vlaamse Regering.

Het verbod, vermeld in het eerste lid, betreft zowel het te ontvangen bedrag, de persoonlijke bijdrage als de instapvoorwaarden in de aanvullende pensioenregeling.

Afdeling 4. Variabele verloning

Art. 23. Het bevoegde orgaan van de entiteit bepaalt het bedrag van de variabele verloning en houdt voor het bepalen van de omvang van het bedrag rekening met het langetermijnperspectief en de realisatie van financiële en niet-financiële doelstellingen.

Art. 24. Het bedrag van de variabele verloning is beperkt tot 20% van het jaarsalaris, inclusief mandaattoelage.

Afdeling 5. Transparantie

Art. 25. Het bedrag van de jaarlijkse bezoldiging, opgesplitst in vast en variabel gedeelte, de eventuele vertrekpremies, de zitpenningen en vergoedingen van de leden van de raad van bestuur, worden openbaar gemaakt door publicatie in het jaarverslag van de betrokken instelling of entiteit.

Het jaarverslag, vermeld in het eerste lid, wordt bekendgemaakt op de website van de instelling.

Art. 26. De toekenningsmodaliteiten van de bedragen, vermeld in artikel 25, worden voor de entiteiten vermeld in artikel 2, 1° tot en met 6°, jaarlijks door de entiteiten en instellingen aan de Vlaamse minister bevoegd voor de Bestuurszaken toegestuurd, die ze op zijn beurt bezorgt aan de Vlaamse Regering.

Afdeling 6. Verruiming van het werkingsgebied van het Remuneratiecomité

Art. 27. De entiteiten, vermeld in artikel 2, winnen voor strategische beloningskwesties het advies in van hetzij het Remuneratiecomité van de Vlaamse

overheid, opgericht bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 december 2008 tot oprichting van het remuneratiecomité van de Vlaamse overheid en tot regeling van de presentiegelden en vergoedingen van de leden, hetzij van het eigen remuneratiecomité.

Art. 28. De Remuneratiecomités bezorgen hun adviezen ter informatie aan de minister-president en de ministers-vicepresidenten van de Vlaamse Regering.

Hoofdstuk 6. Wijzigingsbepaling

Art. 29. In artikel 18 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede “, de onafhankelijke leden uitgezonderd,” opgeheven;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° in paragraaf 3 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“ De onafhankelijke bestuurders kunnen te allen tijde door de Vlaamse Regering worden ontslagen, op voordracht van de raad van bestuur.”.

Art. 30. In artikel 23, §1, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 27 april 2007, wordt het laatste lid opgeheven.

Hoofdstuk 7. Slot- en overgangsbepalingen

Art. 31. De samenstelling van de raden van bestuur wordt aangepast aan de bepaling van artikel 4, bij de eerstvolgende hernieuwing van de mandaten. Uiterlijk op 1 juli 2015 moet de samenstelling van de raden van bestuur aangepast zijn aan de bepaling, vermeld in artikel 4.

Art. 32. Ten aanzien van de beperkingen die in hoofdstuk 5 van dit decreet zijn opgenomen, genieten de personeelsleden of titularissen in dienst of aangesteld op de datum van inwerkingtreding van dit decreet en bij de verlenging van een mandaat na de inwerkingtreding van dit decreet, ten minste van de geldelijke arbeidsvoorwaarden die zij genoten op de datum van inwerkingtreding van dit decreet.

Brussel, ...

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand,

Geert BOURGEOIS



Voorontwerp van decreet betreffende deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector

Memorie van toelichting

Dames en heren,

1. Inleiding

1.1. Situering

De afgelopen decennia zijn er in de private sector een aantal codes goedgekeurd m.b.t. het deugdelijk bestuur in de bedrijven ('corporate governance'), met name de code Daems voor beursgenoteerde bedrijven en de code Buysse voor niet-beursgenoteerde bedrijven. Beide codes omschrijven 'corporate governance' als "een reeks regels en gedragingen die bepalen hoe vennootschappen worden bestuurd en gecontroleerd".

Aangezien de publieke sector werkt met belastinggeld en verantwoordelijk is voor de optimale besteding ervan, kan ze op dat vlak niet achterblijven en moet ze evenzeer waken voor een deugdelijk bestuur binnen de diverse geledingen van de overheid ('government governance').

Het S-Bov-rapport over "Deugdelijk bestuur in de Vlaamse overheid anno 2008"⁽¹⁾ neemt de definitie over die de Directie Accountancy van de Nederlandse Rijksoverheid hanteert: government governance wordt gedefinieerd als "het waarborgen van de onderlinge samenhang van de wijze van sturen, beheersen en toezicht houden van een overheidsorganisatie, gericht op een efficiënte en effectieve realisatie van beleidsdoelstellingen, alsmede het daarover op open wijze communiceren en verantwoording afleggen ten behoeve van de belanghebbenden."

Hetzelfde rapport wijst echter ook op de verschilpunten met het deugdelijk bestuur in de private sector, zoals de eigenheid van bestuur in de overheid, de structuur en het primaat van de politiek.

De vroegere 3 R's (Rechtmatigheid, Rechtszekerheid en Rechtsgelijkheid) blijven wel belangrijk in een overheidsbeleid. Anderzijds streeft een nieuwe overheid ook naar 3 E's (Effectiviteit, Efficiëntie, en Economie ofwel zuinigheid). Verantwoordelijkheden moeten duidelijk afgebakend zijn. Responsabilisering en aanspreekbaarheid zijn belangrijke aspecten daarin.

¹ S-bov-rapport J. Spanhove en K. Verhoest "Deugdelijk bestuur in de Vlaamse overheid anno 2008", pag. 35.

Zowel het regeerakkoord als de beleidsnota Bestuurszaken kondigen aan dat er in deze regeerperiode acties zullen worden ondernomen op vlak van deugdelijk bestuur in de Vlaamse publieke sector:

1.2. Regeerakkoord

Punt IV van het regeerakkoord 2009-2014 (een slagkrachtige overheid) bepaalt bij punt 1. "Een slagkrachtige werking van het overheidsapparaat" het volgende inzake deugdelijk bestuur bij de Vlaamse overheid:

"De Vlaamse overheid zal erover waken dat in al haar agentschappen en alle nv's waaraan zijn rechtstreeks participeert en waar zij deel uitmaakt van de algemene vergadering en/of de Raad van Bestuur: a) de principes van deugdelijk bestuur worden toegepast, in het bijzonder dat er transparante verantwoordingsstructuren zijn; b) qua loonbeleid:

- *een billijke verhouding tussen toplonen en lonen van het personeel in acht wordt genomen;*
- *de variabele vergoedingen worden bepaald op basis van een beleid dat gericht is op de lange termijn, met een balans tussen financiële en niet-financiële doelstellingen (zoals bijvoorbeeld de evoluties van de klantentevredenheid, kwaliteit van de dienstverlening, energiebesparingen, vermindering negatieve milieu-impact, personeelstevredenheid, deugdelijk bestuur,...);*
- *de vertrekpremie van uitvoerende bestuurders, binnen de wettelijke mogelijkheden, wordt beperkt tot één vast jaarsalaris."*

1.3. Beleidsnota Bestuurszaken

De beleidsnota Bestuurszaken 2009-2014 nam deze tekst grotendeels over en voegde volgende 2 elementen toe:

- de reeds geleverde inspanningen in het kader van deugdelijk bestuur, met name de openbaarheid over het gevoerde beloningsbeleid en de werking van het remuneratiecomité, zullen worden verder gezet;
- de opname van onafhankelijke bestuurders in de raden van bestuur van de Vlaamse overheidsbedrijven zoals voorzien in verschillende decreten.

De beleidsnota vermeldt ook dat de minister van Bestuurszaken het initiatief zal nemen om deze elementen zo snel mogelijk inhoudelijk uit te werken en de meest gepaste implementatiewijze te bepalen in functie van de versterking van het deugdelijk bestuur.

1.4. Bestaande initiatieven op vlak van deugdelijk bestuur bij de Vlaamse overheid

Op dit ogenblik bestaan er reeds diverse reglementaire teksten of andere initiatieven op vlak van deugdelijk bestuur bij de Vlaamse overheid.

Bij wijze van voorbeeld kan worden verwezen naar volgende initiatieven:

1.4.1 Kaderdecreet BBB

In de vorige regeerperiode, werd de Vlaamse overheid grondig geherstructureerd met de inwerkingtreding van nieuwe departementen, intern en extern verzelfstandigde entiteiten (IVA's, EVA's) in de diverse beleidsdomeinen:

- Er is een duidelijke taakafbakening tussen enerzijds de departementen die instaan voor beleidsvoorbereiding en beleidsevaluatie en anderzijds de agentschappen die instaan voor de beleidsuitvoering;
- De ministers sturen de departementen en agentschappen aan door middel van management- en beheersovereenkomsten die in een latere fase samen met de personeelsplannen deel zullen uitmaken van ondernemingsplannen (de managementovereenkomsten zijn evenwel niet decretaal verankerd);
- De lijnmanagers werden geresponsabiliseerd;
- Een ander basisprincipe van BBB is de primauteit van de politiek.

Het decreet op de strategische adviesraden vormt de kaderregeling voor de strategische adviesraden.

1.4.2 Efficiëntie en effectiviteit

De Vlaamse Regering heeft niet enkel nieuwe entiteiten opgericht, maar ook initiatieven genomen die moeten leiden tot een verhoging van de efficiëntie en de effectiviteit van deze entiteiten. In die zin werd in deze regeerperiode bijvoorbeeld de Commissie Efficiënte en Effectieve Overheid opgericht en werden met het lijnmanagement van de diensten van de Vlaamse overheid op diverse vlakken afspraken gemaakt om te komen tot een efficiëntere en effectievere werking.

1.4.3 Het charter voor samenwerking tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse administratie

In deze regeerperiode werd ook het charter tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse administratie ondertekend. Dit charter bevat afspraken over:

- bevoegdheden en verantwoordelijkheden
- samenwerking en
- wederzijdse afstemming.

1.4.4 Uitwerking van een integriteitsbeleid bij de diensten van de Vlaamse overheid

In de vorige regeerperiode werd een integriteitsbeleid uitgewerkt voor de diensten van de Vlaamse overheid. De belangrijkste verwezenlijkingen op dit vlak waren de volgende:

- de aanstelling van een integriteitscoördinator;
- een nieuwe deontologische code met ruimer toepassingsgebied;
- een aantal omzendbrieven m.b.t. het detecteren van knelpuntfuncties, invoering van de dubbele handtekening, verbod op draaideurconstructies;
- de organisatie van dilemmatrainingen;
- het voeren van integriteitsaudits (door IAVA);
- de ondertekening van het protocol ter bescherming van de klokkenluiders.

1.4.5 Transparantie inzake de verloning

De Vlaamse Regering verleende op 1 juli 2007 haar goedkeuring aan het aangepast beloningsbeleid voor de topambtenaren bij de diensten van de Vlaamse overheid, waarbij onder meer de mandaattoelage werd ingevoerd.

Tegelijkertijd verleende de Vlaamse Regering ook haar goedkeuring aan een nota inzake de verhoogde openbaarheid van het beloningsbeleid bij de Vlaamse overheid. Deze openbaarheid werd opgedeeld in 3 niveaus:

- Niveau 1: informatie die extern bekend gemaakt wordt (het salaris, de eindejaarstoelage en het vakantiegeld);
- Niveau 2: informatie die enkel intern binnen de entiteit bekend wordt gemaakt (prestatietoelagen en projectleiderstoelagen);
- Niveau 3: informatie die niet (extern of intern) wordt bekend gemaakt, maar wel wordt gearchiveerd bij het departement bestuurszaken, teneinde met kennis van zaken een coherent beloningsbeleid te kunnen voeren.

Het toepassingsgebied van deze nota is evenwel beperkt tot de entiteiten die ressorteren onder het organisatiebesluit ⁽²⁾, aangevuld met de secretariaten van de strategische adviesraden, en gold bijvoorbeeld niet voor de VOI's of de vennootschappen die zijn opgericht bij wet of decreet en waar de Vlaamse Regering 50% of meer zeggenschap heeft.

Deze nota gaf aanleiding tot een omzendbrief die een aantal praktische richtlijnen bevatte in uitvoering van de nota ⁽³⁾, maar werd niet reglementair verankerd in een decreet, een besluit van de Vlaamse Regering of een code.

1.4.6 Codes inzake deugdelijk bestuur

Een aantal entiteiten beschikken reeds over een code deugdelijk bestuur, bijvoorbeeld LRM⁽⁴⁾, PMV, VITO, FWO, Herculesstichting, VRT en Jobpunt Vlaanderen, die aspecten regelen zoals de rol en verantwoordelijkheden van de raad van bestuur, een gedragscode voor de leden van de raad van bestuur, de oprichting van een remuneratiecomité, audit, rapportering en bepalingen op vlak van integriteit.

1.4.7 Het decreet inzake deugdelijk bestuur bij de investeringsmaatschappijen

Het decreet van 15 december 2006 betreffende corporate governance en andere bepalingen inzake de investeringsmaatschappijen van de Vlaamse overheid bepaalt onder meer dat de Vlaamse Regering slechts overgaat tot het sluiten van een samenwerkingsovereenkomst met een investeringsmaatschappij (o.a. LRM en PMV) indien zij kan instemmen met de door de investeringsmaatschappij vastgelegde basisaannames, methodes en procedures die de werking van de investeringsmaatschappij afstemmen op de beginselen van de Belgische Corporate Governance Codes en de door de Vlaamse Regering aangewezen internationale aanbevelingen op het vlak van corporate governance.

² Besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie.

³ Omzendbrief PEBE/DVO/2007/18 van 6 juli 2007.

⁴ Corporate Governance charter van de NV Limburgse Reconvertie Maatschappij, goedgekeurd door de raad van bestuur op 23 december 2010.

1.4.8 Het decreet inzake de genderdiversiteit in de adviesorganen en raden van bestuur van de Vlaamse overheid

De code Daems bepaalt dat de raad van bestuur moet worden samengesteld op basis van genderdiversiteit en diversiteit in het algemeen.

Voor de Vlaamse overheid geldt het decreet van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid.

Krachtens artikel 3 van dit decreet mag, om een meer evenwichtige participatie van mannen en vrouwen te bevorderen, ten hoogste twee derde van de stemgerechtigde leden van een advies-of bestuursorgaan van de Vlaamse overheid van hetzelfde geslacht zijn.

In het regeerakkoord is volgende bepaling opgenomen:

“We maken werk van een verhoging van de minimale aanwezigheid van beide geslachten in Vlaamse advies- en bestuursorganen tot 40% en van een gefaseerde aanpak om te komen tot een minimale aanwezigheid van 5% van personen van allochtone afkomst.”

Dit vergt een wijziging van het decreet van 13 juli 2007.

Theoretisch kan overwogen worden het decreet van 13 juli 2007, uitgebreid met een bepaling inzake de minimale aanwezigheid van allochtonen, te integreren in een decreet deugdelijk bestuur. Omdat dit decreet evenwel niet enkel betrekking heeft op bestuursorganen, maar ook op adviesorganen van de Vlaamse overheid, wordt voorgesteld dit niet te doen en deze afzonderlijke regeling te behouden.

1.4.9 De Leidraad interne controle / organisatiebeheersing

Deze leidraad is het referentieraamwerk inzake organisatiebeheersing binnen de Vlaamse overheid (cf. VR 2008 3005 DOC.0501). De leidraad verenigt de thema's van het COSO-/ERM-model en de principes van deugdelijk overheidsbestuur om een zo ruim mogelijke invulling te geven aan het begrip interne controle / organisatiebeheersing. Deze raamwerken leveren de theoretische onderbouw voor een efficiënte, effectieve, kwaliteitsvolle en ethische organisatie(beheersing).

1.4.10 Uitvoeren van een corporate governance scan

Guberna, instituut voor bestuurders, voerde een onderzoek uit inzake deugdelijk bestuur. Bedoeling was de principes inzake deugdelijk bestuur te promoten vanuit de overtuiging dat elke organisatie baat heeft bij het respecteren van een aantal relevante basisprincipes inzake deugdelijk bestuur wil zij haar handelingen op een meer efficiënte en doeltreffende manier realiseren.

Elke betrokken organisatie kreeg in december 2009 een verzoek om een gepersonaliseerd 'goodgovernance' traject uit te werken, met o.a. volgende aspecten:

1. Evaluatie stand van zaken op vlak van toepassing basisprincipes ;
2. Eerste aanzet tot ontwikkelen van een stappenplan voor de verdere uitbouw van (beste) governance praktijken;

3. Opmaak van profielschetsen (aangewezen profielen en mix van profielen) met het oog op vernieuwing van bestuursraden.

1.4.11 Het besluit over de financiering van de bijzondere onderzoeksfondsen aan de universiteiten

De Vlaamse Regering verleende op 29 juni 2012 haar principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering betreffende de financiering van de Bijzondere Onderzoeksfondsen aan de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap. In dit ontwerpbesluit worden de universiteiten gevraagd om in hun strategische beleidsplan in een afzonderlijk hoofdstuk bijzondere aandacht te besteden aan de principes van goed bestuur binnen het onderzoeksbeleid en om hun reglement voor de interne toewijzing van de middelen van het Bijzonder Onderzoeksfonds in te bedden in hun Charter Goed Bestuur.

1.4.12 Guberna-code

GUBERNA, instituut voor bestuurders, stelde een ontwerpcode op met een aantal principes en aanbevelingen inzake deugdelijk bestuur voor extern verzelfstandigde agentschappen.

Deze ontwerpcode bestaat uit een aantal principes die de pijlers vormen waarop deugdelijk bestuur binnen ieder extern verzelfstandigd agentschap dient te steunen. Tevens werden een aantal aanbevelingen ontwikkeld, die omschrijven hoe de principes moeten worden toegepast.

Net zoals bij de code Daems en Buysse werd ook hier ervoor geopteerd om te werken met aanbevelingen, eerder dan met een gedetailleerde reeks van regels omdat aanbevelingen de mogelijkheid bieden aan de EVA's om bij de invulling van de principes van deugdelijk bestuur rekening te houden met de specifieke kenmerken van de organisatie. Deze werkwijze laat maatwerk toe.

In de ontwerpcode is dan ook een grote mate van flexibiliteit ingebouwd. Net als bij de codes Daems en Buysse werd ook hier geopteerd voor een 'pas toe of leg uit'-benadering die aan de EVA's de mogelijkheid biedt om af te wijken van de aanbevelingen wanneer de specifieke kenmerken van het agentschap dit rechtvaardigen.

Deze ontwerpcode is niet goedgekeurd door de Vlaamse Regering, alhoewel een aantal elementen betrekking hebben op de verhouding tussen de raad van bestuur en de Vlaamse Regering en/of de functioneel bevoegde Vlaamse minister.

Deze code heeft ongetwijfeld de verdienste een aantal goede principes inzake deugdelijk bestuur bij de Vlaamse overheid op te lijsten. Positief is bijvoorbeeld dat in de ontwerpcode ook is opgenomen dat er onafhankelijke bestuurders zijn. Deze worden door de door de Vlaamse Regering aangestelde leden (dus niet door de regering zelf) aangesteld vanwege hun relevante expertise en onafhankelijkheid.

Deze code geldt enkel voor de extern verzelfstandigde agentschappen (publiek- en privaatrechtelijke EVA's) en dus niet voor de departementen, de IVA's en de VOI's (VRT, de Watergroep, GO!).

Het verdient de voorkeur één omvattende visie uit te werken voor management- en beheersovereenkomsten, met - waar wenselijk/nodig - een aantal specifieke bepalingen voor de EVA's.

2. Artikelsgewijze bespreking

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1

Conform artikel 19, §1 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen vermeldt dit artikel dat het voorontwerp van decreet een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid regelt.

Artikel 2

Gelet op de bewoordingen van het regeerakkoord (“De Vlaamse overheid zal erover waken dat in al haar agentschappen en alle nv’s waaraan zij rechtstreeks participeert en waar zij deel uitmaakt van de algemene vergadering en/of de Raad van Bestuur: a) de principes van deugdelijk bestuur worden toegepast,...”) is het voorgestelde toepassingsgebied ruim en gaat dit verder dan de entiteiten die in de vorige regeerperiode werden opgericht ingevolge de herstructureringsoperatie Beter Bestuurlijk Beleid.

Het decreet hanteert volgend toepassingsgebied:

- De ministeries (departementen en IVA’s zonder rechtspersoonlijkheid);
- De IVA’s met rechtspersoonlijkheid;
- De publiekrechtelijk vormgegeven EVA’s;
- De privaatrechtelijk vormgegeven EVA’s;
- De secretariaten van de strategische adviesraden;
- De Vlaamse openbare instellingen (met name UZ Gent, VRT en de Watergroep);
- De handelsvennootschappen waarin de Vlaamse Regering een meerderheid heeft van stemmen in de algemene vergadering en die door de Vlaamse Regering worden aangeduid. Hiermee wordt o.a. de nv Aquafin bedoeld.
- De VZW’s die de Vlaamse Regering aanduidt.

De GO! is een Vlaamse openbare instelling maar wordt niet opgenomen in het toepassingsgebied van het decreet. Deze aangelegenheid kan immers voor het GO! niet met een gewoon decreet geregeld worden. Een bijzonder decreet is vereist. De raad van bestuur wordt bovendien op een bijzondere wijze samengesteld (met verkiezing van leden) en wijkt daardoor af van de andere raden van bestuur waar de leden worden aangesteld.

Wat het voorlaatste gedachtestreepje betreft, bepaalde de door de Vlaamse Regering op 13 juli 2012 goedgekeurde conceptnota dat het decreet van toepassing is op “vennootschappen die zijn opgericht bij wet of decreet en waar de Vlaamse Regering 50% of meer zeggenschap heeft”.

In haar advies van 30 oktober 2012 (advies RC/2012/11) omtrent de conceptnota “deugdelijk bestuur”, merkt het remuneratiecomité op dat dit laatste gedachtenstreepje meer moet verduidelijkt worden.

De tekst van het voorlaatste gedachtestreepje werd dan ook geherformuleerd in die zin dat het gaat om “de handelsvennootschappen waarin de Vlaamse Regering een

meerderheid heeft van de stemmen in de algemene vergadering en die door de Vlaamse Regering worden aangeduid”.

In tegenstelling tot de handelsvennootschappen is het begrip “zeggenschap” bij een Vzw’s moeilijker te omschrijven.

Daarom wordt in de laatste gedachtestreep van dit artikel bepaald dat de Vlaamse Regering zal bepalen welke Vzw’s onder het toepassingsgebied vallen (in welke Vzw’s de Vlaamse Regering 50% of meer zeggenschap heeft).

De mate waarin de principes van deugdelijk bestuur in deze vennootschappen kan worden toegepast hangt natuurlijk af van de evolutie van de concrete participatieverhoudingen in deze vennootschappen.

Volledigheidshalve wordt erop gewezen dat indien entiteiten een raad van bestuur hebben dit op een aantal vlakken een specifieke benadering vergt (bijvoorbeeld ingevolge de toepassing van de vennootschapswetgeving).

De rechtspersonen waar de Vlaamse Regering 50% of meer van de financiering op zich neemt, maar niet zouden voorkomen op de lijst van de Nationale Bank, vallen buiten het toepassingsgebied van het decreet deugdelijk bestuur. Zij dienen wel dezelfde basisprincipes van deugdelijk bestuur na te leven.

Hiertoe zal de functioneel bevoegde minister in het subsidiebesluit of de beheersovereenkomst opnemen of op een andere manier bewerkstelligen dat deze rechtspersonen wel de basisprincipes inzake deugdelijk bestuur moeten naleven.

Artikel 3

- 1° de raad van bestuur wordt gedefinieerd als het bestuursorgaan van de entiteit;
- 2° gelet op de verscheidenheid aan termen in de verschillende decretale regelingen (regeringsafgevaardigden, regeringscommissarissen, afgevaardigden van financiën) wordt de verzamelterm regeringscommissaris gebruikt voor de toepassing van dit decreet;
- 3° de jaarlijkse bezoldiging wordt gedefinieerd als het geïndexeerde jaarsalaris, inclusief toelagen en bonussen, maar uitgezonderd de sociale voordelen, voordelen van alle aard en onkostenvergoedingen. Onkostenvergoedingen betreffen kosten die het personeelslid maakt voor de werkgever, en die door de RSZ en fiscus als “kosten eigen aan de werkgever” worden beschouwd (geen RSZ of belastingen op verschuldigd)
- 4° het jaarsalaris wordt gedefinieerd als het geïndexeerde jaarsalaris, exclusief toelagen en bonussen;
- 5° de bonus wordt gedefinieerd als de aan de topmanagers toegekende extra-bezoldiging, bovenop de jaarlijkse bezoldiging, ingevolge het behalen van de vooraf afgesproken doelstellingen.

Hoofdstuk 2. Raden van bestuur

Het kaderdecreet bestuurlijk beleid bepaalt dat publiekrechtelijke EVA’s onafhankelijke leden in de raden van bestuur kunnen opnemen vanwege hun voor het bestuur van het agentschap relevante expertise en vanwege hun onafhankelijkheid ten aanzien van het dagelijks bestuur. Het aantal mag een vierde van het aantal stemgerechtigde leden van de raad van bestuur niet overschrijden. De

mogelijkheid om onafhankelijke bestuurders aan te stellen is gesteund op de principes van deugdelijk bestuur.

Deze bepaling uit het kaderdecreet bestuurlijk beleid heeft het echter over een "mogelijkheid", en dus niet over een verplichting, die daarenboven qua toepassingsgebied beperkt is tot de publiekrechtelijke EVA's.

In de beleidsnota Bestuurszaken 2009-2014 is opgenomen dat werk zal worden gemaakt van de opname van onafhankelijke bestuurders in de raden van bestuur van de Vlaamse overheidsbedrijven zoals bepaald in verscheidene decreten.

De inbreng van onafhankelijke bestuurders is een bijkomende garantie dat de raad van bestuur zijn verantwoordelijkheid met de nodige openheid, integriteit en verantwoordingsplicht zal kunnen invullen.

Artikel 4

Gelet op het belang van de onafhankelijke bestuurders wordt naar analogie met de Corporate Governance Code voor beursgenoteerde bedrijven (Code Daems) het principe verankerd dat minimum een derde van het aantal stemgerechtigde leden van de raad van bestuur een onafhankelijke bestuurder moet zijn.

In het tweede lid van dit artikel wordt een afwijkmogelijkheid opgenomen. De Vlaamse Regering kan op gemotiveerd verzoek van de entiteit een uitzondering toestaan op de bepaling van het eerste lid. Hierbij heeft men entiteiten voor ogen waar de raad van bestuur paritair is samengesteld zoals de VDAB (de helft van de bestuurders zijn vertegenwoordigers van de werkgevers, de andere helft zijn vertegenwoordigers van de werknemers) en de VLAM (de helft van de bestuurders zijn vertegenwoordigers van de landbouwers, de andere helft zijn vertegenwoordigers van de consumenten).

Artikel 5

De raad van bestuur maakt een evaluatie van de bekwaamheden, kennis en ervaring die reeds aanwezig zijn in de raad en deze die nodig zijn. De raad van bestuur doet een open oproep tot kandidaatstelling en ontvangt van elke kandidaat de benodigde informatie waaronder een curriculum vitae. De raad van bestuur vergelijkt de verdiensten van de kandidaten en bezorgt vervolgens per vacante betrekking van onafhankelijke bestuurder de namen van 2 kandidaten aan de Vlaamse Regering. De Vlaamse Regering kiest tenslotte uit één van deze 2 kandidaten.

Naar analogie met de huidige regeling in het kaderdecreet bestuurlijk beleid waar momenteel de door de Vlaamse Regering aangestelde leden de onafhankelijke leden coöpteren zal het de nieuwe raad van bestuur (en niet de uittrekkende) zijn die de voordracht doet van onafhankelijke leden van de raad van bestuur aan de Vlaamse Regering.

Wat de globale samenstelling van de raad van bestuur betreft moet rekening worden gehouden met het decreet van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid.

Wat de entiteiten betreft die onder de dwingende bepalingen van de vennootschapswetgeving of vzw-wetgeving vallen wordt een afwijkende regeling voorzien. De vennootschapswetgeving (artikel 518) en de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen bepalen dat de algemene vergadering de leden van de raad van bestuur benoemt. Men kan aan de prerogatieven van de Algemene Vergadering geen afbreuk doen. Voor deze entiteiten wordt dan ook bepaald dat de algemene vergadering de onafhankelijke bestuurders aanstelt, op voordracht van de raad van bestuur.

Artikel 6

De onafhankelijke bestuurders worden geselecteerd op grond van hun capaciteiten inzake het algemeen bestuur van de entiteit, specifieke deskundigheid, alsook omwille van hun onafhankelijkheid t.a.v. de deelgenoten van de entiteit (de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaamse Gewest, andere deelgenoten uit de openbare of private sector) en het dagelijks bestuur van de entiteit.

De onafhankelijkheidscriteria worden verduidelijkt in de bijlage bij de code Daems en zijn ook hier richtinggevend:

- Gedurende een tijdvak van vijf jaar voorafgaand aan de aanstelling noch in de entiteit, noch in een daarmee verbonden entiteit een mandaat van uitvoerend lid van het bestuursorgaan of een functie van lid van het directiecomité of van persoon belast met het dagelijks bestuur hebben uitgeoefend,
- Niet meer dan drie opeenvolgende mandaten als niet-uitvoerend bestuurder in de raad van bestuur hebben uitgeoefend zonder dat dit tijdvak langer mag zijn dan 12 jaar,
- Gedurende een tijdvak van drie jaar voorafgaand aan zijn benoeming, geen deel hebben uitgemaakt van het leidinggevend personeel van de entiteit of een daarmee verbonden entiteit,
- Geen vergoeding of ander belangrijk voordeel van vermogensrechtelijke aard ontvangen of hebben ontvangen van een entiteit of een daarmee verbonden entiteit, buiten de tantièmes en de vergoeding die hij eventueel ontvangt of heeft ontvangen als niet-uitvoerend lid van het bestuursorgaan of lid van het toezichthoudende orgaan,
- Geen maatschappelijke rechten bezitten die een tiende of meer vertegenwoordigen van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van de entiteit,
Indien hij maatschappelijke rechten bezit die een quotum van minder dan 10% vertegenwoordigen: mogen die maatschappelijke rechten samen met de maatschappelijke rechten die in dezelfde entiteit worden aangehouden door entiteiten waarover de onafhankelijke bestuurder controle heeft, geen tiende bereiken van het kapitaal, van het maatschappelijk fonds of van een categorie aandelen van de entiteit, of mogen de daden van beschikking over die aandelen of de uitoefening van de daaraan verbonden rechten niet onderworpen zijn aan overeenkomsten of aan eenzijdige verbintenissen die het onafhankelijk lid van het bestuursorgaan heeft aangegaan.
Men mag ook geen aandeelhouder vertegenwoordigen die onder voormelde voorwaarden valt,

- Geen significante zakelijke relatie hebben of in het voorbije boekjaar hebben gehad met de entiteit of met een daarmee verbonden entiteit, noch rechtstreeks, noch als vennoot, aandeelhouder, lid van het bestuursorgaan of lid van het leidinggevend personeel van een entiteit die een dergelijke relatie onderhoudt,
- In de voorbije drie jaar geen vennoot of werknemer zijn geweest van de huidige of vorige externe auditor van de entiteit of een daarmee verbonden entiteit,
- Geen uitvoerend lid zijn van het bestuursorgaan van een andere entiteit waarin een uitvoerend bestuurder van de entiteit zetelt in de hoedanigheid van een niet-uitvoerend lid van het bestuursorgaan of als lid van het toezichthoudende orgaan en geen andere belangrijke banden hebben met uitvoerende bestuurders van de entiteit uit hoofde van functies bij andere entiteiten,
- Geen echtgenoot, wettelijk samenwonende partner of bloed- of aanverwanten tot de tweede graad hebben die in de entiteit of in een daarmee verbonden entiteit een mandaat van lid van het bestuursorgaan, lid van het directiecomité, persoon belast met het dagelijks bestuur of lid van het leidinggevend personeel, uitoefenen, of die zich in een van de in voorgaande punten beschreven gevallen bevinden.

Artikel 7

Aangezien de onafhankelijke bestuurders niet meer gecoöpteerd worden door de raad van bestuur maar aangesteld worden door de Vlaamse Regering, wordt ook de ontslagprocedure hierop afgestemd. De ontslagbevoegdheid ligt bij de Vlaamse Regering en niet bij de raad van bestuur.

Wat de entiteiten betreft die onder de dwingende bepalingen van de vennootschapswetgeving of vzw-wetgeving vallen wordt een afwijkende regeling voorzien. De vennootschapswetgeving en de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen bepalen dat de algemene vergadering de leden van de raad van bestuur ontslaat. Men kan aan de prerogatieven van de Algemene Vergadering geen afbreuk doen. Voor deze entiteiten wordt dan ook bepaald dat de algemene vergadering de onafhankelijke bestuurders ontslaat, op voordracht van de raad van bestuur.

Artikel 8

§1. Het volstaat niet enkel dat onafhankelijke leden worden opgenomen in de raden van bestuur. De leden van de raad van bestuur (zowel de leden die door de Vlaamse Regering of andere instanties worden aangesteld als de onafhankelijke bestuurders) moeten hun functie ook in alle onafhankelijkheid kunnen uitoefenen. Er mag m.a.w. geen enkele vorm van belangenvermenging of belangenconflict zijn.

Om belangenvermenging en belangenconflicten te voorkomen/vermijden moeten alle leden van de raad van bestuur bij hun aanstelling de nodige transparantie verschaffen over hun andere mandaten en activiteiten. Indien er nadien wijzigingen optreden moeten ze dit eveneens signaleren. Hier wordt gewerkt met een systeem

van mandatenaanwijzing dat gelijkaardig is aan dat voor de topambtenaren (systeem Rekenhof).

Ter vergelijking: deze werkwijze werd ook voorgesteld in het rapport dat werd opgesteld door drie Franse topmagistraten met als titel “Een nieuwe deontologie voor de overheidssector” en waarin een aantal strikte gedragsregels werden uitgewerkt om belangenconflicten te voorkomen in onder meer overheidsbedrijven en -instellingen.

Dit rapport, dat nadien leidde tot een wetsontwerp over de deontologie in de overheidssector, adviseerde ook dat topmanagers van overheidsbedrijven niet tegelijkertijd een belangrijke functie mogen uitoefenen bij een privébedrijf.

§2. Artikel 8, §2 neemt de regeling inzake de belangenvermenging van vermogensrechtelijke aard die geldt voor bestuurders van vennootschappen (artikel 523 van de vennootschapswet) over voor de bestuurders van alle entiteiten die onder de toepassing van onderhavig decreet vallen.

Artikel 9

De code Daems bepaalt dat alle bestuurders blijf moeten geven van integriteit en toewijding, moeten beslissen op basis van een onafhankelijk oordeel, belangenconflicten moeten vermijden, en omzichtig moeten omspringen met vertrouwelijke informatie waarover ze beschikken in hun hoedanigheid van bestuurder. Naar analogie met deze bepalingen wordt een deontologische code ingevoerd voor de leden van de raden van bestuur waarin voormelde principes worden verankerd. Het verdient de voorkeur enkele modelbepalingen te ontwerpen en de raden van bestuur te vragen zelf een eigen deontologische code uit te werken, op maat van de organisatie, waarbij desgevallend gebruik kan worden gemaakt van deze modelbepalingen.

Hoofdstuk 3. Statuut regeringscommissarissen

Zoals vermeld in punt 1 omvat de door S-Bov gehanteerde definitie van deugdelijk bestuur ook het “beheersen en toezicht houden van een overheidsorganisatie”.

Wat dit toezicht betreft, heeft het Rekenhof in 2008 een onderzoek uitgevoerd naar de regeringscommissarissen, regeringsafgevaardigden, en gemachtigden van Financiën. Het verslag dat werd opgesteld na afloop van dit onderzoek werd in juli 2009 toegestuurd aan alle leden van de Vlaamse Regering⁽⁵⁾.

De voornaamste conclusie van dit verslag was dat er nood is aan generieke regels voor de aanstelling, aanwervings- en selectievoorwaarden, functie-uitoefening, evaluatie, deontologie, en onverenigbaarheden van de regeringscommissarissen.

Alleen voor de bezoldiging en vergoeding bestaan 2 generieke regelingen⁽⁶⁾, maar die hebben slechts een beperkt toepassingsgebied. Een aantal

⁵ Verslag van het Rekenhof van 28 juli 2009 inzake de regeringscommissarissen, regeringsafgevaardigden en gemachtigden van Financiën.

⁶ Het besluit van de Vlaamse Regering van 9 maart 2007 regelt de vergoeding van de regeringsafgevaardigden die toezicht uitoefenen op de publiekrechtelijke EVA's van de Vlaamse overheid, een ander besluit van de Vlaamse Regering van 9 maart 2007 regelt de vergoeding voor de regeringscommissarissen die onder het toepassingsgebied vallen van het besluit van 27 januari 1988.

regeringscommissarissen valt buiten het toepassingsgebied van beide besluiten. Bovendien worden bepaalde regels ook niet overal uniform toegepast of zijn ze niet geactualiseerd.

Ter vergelijking: uit het rapport van het Rekenhof volgt dat er voor de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest wel een uniforme regeling bestaat van het statuut van de regeringscommissarissen.

Het betreft volgende decreten:

- het decreet van het Waals Gewest van 12 februari 2004 betreffende de Regeringscommissaris en de controleopdrachten van de revisoren binnen de instellingen van openbaar nut (B.S. 22 maart 2004),
- het decreet van de Franse Gemeenschap van 9 januari 2003 betreffende de doorzichtigheid, de autonomie en de controle in verband met de overheidsinstellingen, de maatschappijen voor schoolgebouwen en de maatschappijen voor vermogensbeheer die onder de Franse Gemeenschap ressorteren (B.S. 21 februari 2003).

Specifiek voor de investeringsmaatschappijen van de Vlaamse overheid bepaalt artikel 7ter⁷⁾ van het decreet van 7 mei 2004 betreffende de investeringsmaatschappijen dat de Vlaamse Regering bij LRM en PMV een regeringsafgevaardigde kan aanstellen, maar tot nog toe heeft ze voor LRM van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt.

De volgende artikelen vaardigen generieke regels uit voor de aanstelling, aanwervings- en selectievoorwaarden, functie-uitoefening, evaluatie, deontologie, en onverenigbaarheden van de regeringscommissarissen, regeringsafgevaardigden en gemachtigden van financiën.

Artikel 10

Dit artikel regelt enkel de aanstellingsprocedure van de regeringscommissarissen. Dit artikel beoogt geen bijkomende regeringscommissarissen aan te stellen bij de diverse entiteiten.

§1. Artikel 10 voert een geobjectiveerde aanstellingsprocedure in voor de regeringscommissarissen. Bij de uitwerking van generieke regels voor de aanstelling, aanwervings- en selectievoorwaarden moet er rekening mee worden gehouden dat een regeringscommissaris een vertrouwenspersoon is die wordt aangesteld door de Vlaamse Regering. Hij is ad nutum afzetbaar, hetgeen tot gevolg heeft dat indien er een breuk komt in deze vertrouwensrelatie deze regeringscommissaris kan worden afgezet en dat daarvoor geen bijkomende motivatie moet worden aangebracht. Dit heeft ook tot gevolg dat er voor de aanstelling van een regeringscommissaris geen open oproep en selectieprocedure moet worden gevolgd met vergelijking van kandidaten. In die zin is deze functie vergelijkbaar met deze van gouverneur. De regeringscommissaris moet om zijn functie te kunnen uitoefenen binnen een publieke rechtspersoon beschikken over bepaalde beroepsvaardigheden binnen de domeinen van de betrokken entiteit. Het komt toe aan de Vlaamse Regering om na te gaan of voldaan is aan de aanstellingsvoorwaarden. Deze controle gebeurt op

⁷⁾Ingevoegd bij het decreet van 15 december 2006 betreffende corporate governance en andere bepalingen inzake de investeringsmaatschappijen van de Vlaamse overheid.

basis van het curriculum vitae, een bewijs van goed zedelijk gedrag en een verklaring op erewoord waaruit blijkt dat er geen veroordeling is die onverenigbaar is met de uitoefening van zijn ambt.

In geval een niet-Belg wordt aangesteld tot regeringscommissaris zal geen bewijs van goed gedrag en zeden kunnen worden voorgelegd en is een verklaring op erewoord voldoende.

Het onderzoek van het Rekenhof d.d. 2008 naar de regeringscommissarissen, regeringsafgevaardigden, en gemachtigden van Financiën stelt o.m. dat er geen generieke regeling bestaat inzake de tijdsbesteding en dat er bijgevolg grote verschillen bestaan tussen de regeringscommissarissen onderling qua intensiteit van de opdracht en tijdsinvestering. Punt 1° van artikel 10 bepaalt nu expliciet dat de Vlaamse Regering nagaat of de kandidaat voldoende beschikbaar is voor de functie. Uiteraard zal dit samenhangen met de grootte en de aard van de entiteit, de bevoegdheden enz.

§2. Bij ontslag, overlijden of onverenigbaarheden wordt een vervanger aangeduid overeenkomstig de bepalingen van artikel 10.

De Vlaamse Regering kan een plaatsvervanger aanstellen bij onbeschikbaarheid van de regeringscommissaris.

Artikel 11

De Vlaamse Regering bepaalt bij de aanvang van het mandaat van regeringscommissaris de omvang en inhoud van de aanstelling. Deze omschrijving dient uiteraard rekening te houden met de bevoegdheidsomschrijvingen in de verschillende oprichtingsdecreten (zie bv. artikel 23 van het kaderdecreet bestuurlijk beleid).

Artikel 12

De onverenigbaarheden van functies met de aanstelling tot regeringcommissaris worden opgesomd, naar analogie met de onverenigbaarheden van bestuurders van publiekrechtelijke EVA's in het kaderdecreet bestuurlijk beleid.

Specifieke regelingen van de entiteit kunnen andere onverenigbaarheden instellen. Er wordt een generieke onverenigbaarheid ingesteld met de meeste politieke mandaten, uitgezonderd gemeenteraadslid, lid van de districtsraad en van de provincieraad.

De regeling van de onverenigbaarheden werd afgestemd op de gelijkaardige regeling in artikel 6 van het decreet van 12 februari 2004 betreffende de regeringscommissarissen en de controleopdrachten van de revisoren binnen de instellingen van openbaar nut (B.S. 22 maart 2004).

Artikel 13

De regeringscommissaris mag geen informatie verspreiden die schade kan toebrengen aan de organisatie. Dit verbod heeft geen betrekking op verspreiding van

informatie die is toegestaan of zelfs verplicht ingevolge andere wettelijke of decretale bepalingen (bv. het aangeven van misdrijven).

Het verbod wordt dus genuanceerd door de vermelding “met behoud van de verplichtingen bepaald bij of krachtens een wet of decreet”. De uitzondering slaat bv. ook op verplichtingen in het kader van onderhavig decreet (bv. rapportering aan de voogdijminister).

Het criterium van het berokkenen van schade is afgestemd op de regeling in het APKB ⁽⁸⁾ van de discretieplicht. Zo mag men geen feiten bekendmaken die de mededingingspositie van de entiteit kunnen schaden. De interpretatie komt toe aan de regeringscommissaris en in laatste instantie aan de bevoegde minister.

De regeringscommissaris mag de briefwisseling tussen hem en de voogdijminister van de entiteit niet bekend maken, met het oog op het behoud van het vertrouwen van de Vlaamse Regering in de regeringscommissaris en met het oog op een doeltreffende controle op de betrokken entiteit.

Dit is een toepassing van de uitzonderingsgronden van het decreet openbaarheid van bestuur van 26 maart 2004.

Zie artikel 13, 3°: De instanties wijzen een aanvraag tot openbaarmaking af, als de openbaarmaking afbreuk doet aan het geheim van beraadslagingen van de Vlaamse Regering en van de verantwoordelijke overheden die ervan afhangen, aan het geheim van de beraadslagingen van de organen van het Vlaams Parlement evenals aan het bij wet of decreet bepaalde geheim van de beraadslagingen van de organen van de instanties genoemd in artikel 4, §1, 3° tot 10°.

Zie artikel 14, 5°: De instanties wijzen een aanvraag tot openbaarmaking af, indien ze van oordeel zijn dat het belang van de openbaarheid niet opweegt tegen de bescherming van één van de volgende belangen: de vertrouwelijkheid van het handelen van een instantie voor zover die vertrouwelijkheid noodzakelijk is voor de uitoefening van de administratieve handhaving, de uitoefening van de administratieve handhaving, de uitvoering van een interne audit of de politieke besluitvorming.

Artikel 14

De regeringscommissaris moet zijn opdracht ter harte nemen, hetgeen impliceert dat hij zich moet informeren over alle evoluties - wetgevend en reglementair - betreffende zijn functie en de entiteit waarbij hij zijn opdracht vervult. De entiteit zelf kan indien nodig permanente vorming aanbieden aan de regeringscommissaris. Het belang van deze opleiding zal in functie staan van de grootte van de entiteit en de complexiteit van de functie van de regeringscommissaris.

Deze vorming kan niet onbepaald opgeëist worden maar moet stroken met het dienstbelang en in verhouding staan tot de prestaties van de regeringscommissaris. Ook in het Waals decreet betreffende de regeringscommissarissen en de controleopdrachten van de revisoren binnen de instellingen van openbaar nut van 12

⁸ Koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en GewestRegeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

februari 2004 (B.S. 22 maart 2004) is opgenomen (artikel 17) dat de instelling ten behoeve van de regeringscommissarissen informatievergaderingen of vormingscursussen organiseert of financiert om de regeringscommissaris in de mogelijkheid te stellen om zijn permanente vorming te waarborgen.

Artikel 15

De regeringscommissarissen moeten de rapporteringsplicht ten opzichte van diegene die zij vertegenwoordigen respecteren en verschaffen tijdig de nodige informatie. Dit leidt tot een permanente evaluatie van zijn inzet en werkzaamheden. De rapporteringsplicht t.o.v. de bevoegde minister is essentieel en bestaat nu reeds in het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003. De informatieve functie m.b.t. het beleid maakt een adequaat toezicht mogelijk door de Vlaamse Regering.

Artikel 16

Aangezien het een vertrouwensfunctie betreft komt het aan de bevoegde minister toe om te oordelen of de regeringscommissaris zijn toezichtsfunctie naar behoren vervult.

De Vlaamse Regering kan te allen tijde de aanstelling van de regeringscommissaris beëindigen. Zoals de traditie het wil volstaat het wegvallen van de vertrouwensband om een einde te stellen aan de aanstelling van de regeringscommissaris.

In volgende gevallen is het evident dat de vertrouwensrelatie wordt beëindigd:

- als de regeringscommissaris bewust een handeling heeft gepleegd die onverenigbaar is met de opdracht of het maatschappelijk doel van de entiteit,
- als hij een fout of een ernstige nalatigheid begaan heeft in de uitoefening van zijn opdrachten,
- als hij in de loop van eenzelfde jaar zonder verantwoording afwezig is gebleven van meer dan drie regelmatig bijeengeroepen vergaderingen en waarop zijn afwezigheid vereist is krachtens de wet of het decreet tot oprichting van de entiteit.

Artikel 17

Aan de hand van de concrete uitvoering van de opdrachten kunnen betrokkenen worden beoordeeld. Via de verslaggeving (zie artikel 15) kan worden nagegaan in hoeverre de opdracht adequaat wordt uitgevoerd, alsook via de notulen (o.m. raad van bestuur) kan de minister de aanwezigheid en tussenkomsten op bestuursorganen evalueren.

De bevoegde minister beoordeelt het werk en de professionele competenties van de regeringscommissarissen minstens om de 2 jaar. De Vlaamse Regering bepaalt hiertoe de procedure. Het is immers aangewezen om een uniforme evaluatieprocedure uit te werken. De evaluatiecriteria zullen gebaseerd zijn op de functiebeschrijving. Het bevoegde departement houdt het evaluatieverslag van de regeringscommissarissen die in het beleidsdomein actief zijn bij en voegt het toe aan het dossier van de regeringscommissaris.

Er wordt niet voorzien in een evaluatie onvoldoende zoals bij de ambtenaren, gelet op het feit dat de Vlaamse Regering op elk moment de aanstelling kan beëindigen.

Hoofdstuk 4. Deontologie personeel

Artikel 18

Bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt al sedert vele jaren een integriteitsbeleid gevoerd, dat zich onder meer verwezenlijkt in de uitwerking van een deontologische code, de aanstelling van een integriteitscoördinator, de organisatie van dilemmatrainingen, de oprichting van een virtueel bureau integriteit, de organisatie van forensische audits door de entiteit interne audit van de Vlaamse administratie en een regeling ter bescherming van klokkenluiders. Inzake de bescherming van de klokkenluiders werd in de vorige regeerperiode een samenwerkingsprotocol gesloten met de Vlaamse ombudsman in toepassing van het ombudsdecreet. Dit ombudsdecreet heeft een zeer ruim toepassingsgebied en geldt voor de gehele Vlaamse publieke sector. Bij de meeste entiteiten buiten de diensten van de Vlaamse overheid wordt momenteel evenwel geen actief integriteitsbeleid gevoerd. Vaak moet worden vastgesteld dat hoe verder een entiteit verwijderd is van de klassieke administratie, hoe minder aandacht hieraan wordt besteed, terwijl nochtans ook deze entiteiten gefinancierd worden met belastinggeld en hiermee dus omzichtig en integer moet worden omgesprongen.

Alle entiteiten zouden minstens een eigen deontologische code en een beschermingsregeling voor klokkenluiders moeten uitwerken. Deze beschermingsregeling geldt niet in geval van misbruik.

Hoofdstuk 5. Geldelijke bepalingen

Afdeling 1. verloning

Artikel 19

De minister-president-norm wordt vastgesteld als volgt:

Geen enkel personeelslid of lid van de Raad van Bestuur mag meer verdienen dan 242.723 euro geïndexeerd op jaarbasis (gerekend aan de index 1,5769).

Dit is de som van het salaris en toelagen die jaarlijks bruto wordt toegekend aan de minister-president van de Vlaamse Regering.

Voor de minister-president zijn de toelagen het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. De personeelsleden kunnen ook andere toelagen ontvangen (vb. mandaattoelage).

Onkostenvergoedingen en sociale voordelen zijn niet inbegrepen in dit bedrag.

Indien men de minister-president-norm zou willen omzeilen door een te hoge forfaitaire vergoeding aan te rekenen, zal de fiscus dit niet aanvaarden en deze vergoeding beschouwen als een voordeel van alle aard waarop belastingen moeten worden betaald.

De minister-presidentnorm is niet van toepassing op de artsen tewerkgesteld bij het UZ Gent. Het gaat in het bijzonder om volgende artsenprofielen (de hoofdarts (vnl. op

basis van basisloon als arts-specialist aangevuld met een mandaattoelage als directeur) -diverse chirurgen (arts-specialisten) in loondienst (vnl. hart-, transplantatie-, neuro- en plastische chirurgen).

In het advies van 30 oktober 2012 merkte het Remuneratiecomité reeds op dat voor bepaalde topfuncties (o.a. ziekenhuizen) de marktomstandigheden cruciaal zijn om een voldoende competente topfiguur te kunnen aantrekken.

De Vlaamse Regering kan, op advies van het Remuneratiecomité van de Vlaamse overheid, op gemotiveerde wijze afwijken van de minister-presidentnorm. Deze afwijkingen zullen evenwel slechts uitzonderlijk worden toegestaan en enkel voor zover de entiteit kan aantonen dat men er anders niet in slaagt om de juiste personen aan te trekken en een marktconforme verloning aan te bieden.

Deze afwijkingen worden niet gebetonneerd in het decreet, maar beslist door de Vlaamse Regering, waarbij ook rekening wordt gehouden met de evolutie op de arbeidsmarkt (wat vandaag een knelpuntfunctie is, is dit niet noodzakelijk nog binnen vijf jaar).

De entiteit die een afwijking voorstelt zal dit moeten motiveren en het remuneratiecomité brengt hierover een advies uit aan de Vlaamse minister van Bestuurszaken, die het voorstel agendeert op de Vlaamse Regering.

Het vragen van een afwijking op de norm moet gebeuren voorafgaand aan een selectieprocedure en niet tijdens een selectieprocedure (de arbeidsvoorwaarden moeten namelijk bekend gemaakt worden bij de publicatie van een vacature) en afwijkingen kunnen ook niet worden toegestaan in functie van kandidaten (men weegt functies en niet personen).

Er is ook geen precedentsrecht af te leiden uit eerder toegestane overschrijdingen (m.a.w. het is niet omdat bepaalde topambtenaren nu boven de norm zitten dat dit enige precedentswaarde heeft voor toekomstige aanstellingen in deze functie).

Artikel 20

Er geldt een verbod om de bezoldigingselementen geheel of gedeeltelijk in aandelen of aandelenopties toe te kennen. Dit geldt ook voor de zitpenningen van de leden van de Raad van Bestuur.

Tevens geldt een verbod om de bezoldiging van de personeelsleden te betalen aan een managementvennootschap. Een managementvennootschap is een vennootschap die managementactiviteiten ontplooit en ter beschikking stelt aan één of meerdere vennoten. Voor de geleverde diensten (consultancy,...) wordt gefactureerd. Dit geldt niet voor de zitpenningen van de leden van de Raad van Bestuur.

Afdeling 2. Vertrekpremies

Artikel 21

Bij het vaststellen van een maximumvertrekpremie moet uiteraard rekening worden gehouden met het Belgisch arbeidsrecht dat bij ontslag van een werknemer verplicht tot hetzij toekennen van een opzegtermijn, hetzij het uitbetalen van een verbrekingsvergoeding.

Enkel in een beperkt aantal gevallen kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd zonder verbrekingsvergoeding, bijvoorbeeld bij ontslag om dringende redenen (bijvoorbeeld bij een ernstig misdrijf gepleegd door de werknemer) en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord waarbij expliciet wordt afgesproken dat er geen verbrekingsvergoeding moet worden betaald.

Hetgeen wel kan is dat bij nieuwe indiensttredingen in de arbeidsovereenkomst de vertrekpremie wordt beperkt, zoals is aangekondigd in het regeerakkoord. Krachtens het regeerakkoord zal de Vlaamse overheid de vertrekpremie van een topmanager uitvoerende bestuurder, binnen de wettelijke mogelijkheden, beperken tot één vast jaarsalaris.

Deze bepaling strekt ertoe om misbruiken te voorkomen waarbij een vertrekpremie wordt toegekend van meer dan één vast jaarsalaris, terwijl het personeelslid slechts zeer korte tijd in dienst was. In die zin moet het dan ook verboden worden om in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat aan het personeelslid een opzegvergoeding van meer dan één jaar zal worden toegekend. Dit belet niet dat een werknemer nadien gerechtigd kan zijn op een hogere opzegvergoeding, bijvoorbeeld met toepassing van de formule Claeys. In dit geval betreft het dan namelijk geen misbruik, maar de normale toepassing van het arbeidsrecht. Het is de taak van de functioneel bevoegde Vlaamse ministers en de regeringscommissaris erop toe te zien dat er in de arbeidsovereenkomsten geen opzegvergoeding van meer dan één jaar wordt opgenomen.

De vertrekpremie omvat de opzegvergoeding, de eventuele vergoeding wegens concurrentiebeding, voordelen in natura of stortingen in een pensioenfonds die de werknemer ontvangt na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Bij vrijwillig vertrek, d.i. op eenzijdige beslissing van het personeelslid, wordt geen vertrekpremie toegekend.

Afdeling 3. Pensioenregeling

Artikel 22

De pensioenregeling mag niet gunstiger dan deze van een minister van de Vlaamse Regering.

Een voordeliger regeling kan zowel bestaan uit:

- ontvangen bedrag;
- persoonlijke bijdrage;
- instapvoorwaarden.

Afdeling 4. Variabele verloning

Artikel 23 en 24

Het regeerakkoord bepaalt dat de variabele vergoedingen moeten worden bepaald op basis van een beleid dat gericht is op de lange termijn, met een balans tussen financiële en niet-financiële doelstellingen (zoals bijvoorbeeld de evoluties van de klantentevredenheid, kwaliteit van de dienstverlening, energiebesparingen, vermindering negatieve milieu-impact, personeelstevredenheid, deugdelijk bestuur,...).

Door bijvoorbeeld meer rekening te houden met personeelstevredenheid zal een goed 'people management' aan belang winnen en de verhoogde aandacht voor klantentevredenheid sluit aan bij de waardengebonden competentie "klantgerichtheid" die nu reeds voorkomt in de functiebeschrijving van de topambtenaren bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Bij de evaluatie kan ook rekening worden gehouden met het niveau van maturiteit van de entiteit, de organisatiebeheersing en de mate waarin het strategisch plan wordt gerealiseerd.

Tevens geldt naar analogie met de regeling in het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 dat de variabele verloning wordt geplafonneerd tot maximum 20% van het jaarsalaris + mandaattoelage.

De eventueel toegekende variabele verloning komt ook in aanmerking voor het bepalen van de minister-presidentnorm (zie artikel 19).

Het is het bevoegde orgaan van de entiteit die het bedrag van de variabele verloning bepaalt.

Afdeling 5. Transparantie

Artikel 25 en 26

In de vorige regeerperiode verleende de Vlaamse Regering haar goedkeuring aan een nota inzake de verhoogde openbaarheid van het beloningsbeleid bij de Vlaamse overheid. Het toepassingsgebied van deze nota was evenwel beperkt tot de entiteiten die ressorteren onder het organisatiebesluit⁽⁹⁾, aangevuld met de secretariaten van de strategische adviesraden, en gold bijvoorbeeld niet voor de entiteiten of de nv's die zijn opgericht bij wet of decreet en waar de Vlaamse Regering een overwegend aandeel heeft in de algemene vergadering en/of de Raad van Bestuur.

Deze nota gaf aanleiding tot een omzendbrief die een aantal praktische richtlijnen bevatte in uitvoering van de nota⁽¹⁰⁾, maar werd niet reglementair verankerd in een decreet, een besluit van de Vlaamse Regering of een code.

Met een met redenen omklede motie van 9 november 2005⁽¹¹⁾ vroeg het Vlaams Parlement de Vlaamse Regering onder meer de nodige maatregelen te nemen om -

⁹ Besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie.

¹⁰ Omzendbrief PEBE/DVO/2007/18 van 6 juli 2007.

naar analogie van de initiatieven die genomen worden voor de beursgenoteerde bedrijven (de zogenaamde wet Picanol) - te komen tot een maximale transparantie van de zitpenningen en andere rechtstreekse of onrechtstreekse vergoedingen die personeelsleden van de Vlaamse overheid ontvangen voor de uitoefening van functies bij vennootschappen, agentschappen, instellingen of verenigingen die door de Vlaamse overheid worden opgericht of waar de Vlaamse overheid een overwegend aandeel heeft in de oprichting of het bestuur ervan.

Deze transparantie zou echter niet enkel moeten gelden t.a.v. de personeelsleden van de Vlaamse overheid, maar eigenlijk voor alle leden van de raden van bestuur.

Huidige regeling in het decreet:

- De transparantie inzake verloning (niveau 1: externe bekendmaking) krijgt een reglementaire basis. Deze transparantie geldt voor zowel de verloning van de topmanager en de uitvoerende bestuurder (bezoldiging en eventuele vertrekvergoeding) als voor de zitpenningen en vergoedingen van de leden van de raad van bestuur: de entiteiten die onder het toepassingsgebied ressorteren moeten in alle transparantie hierover communiceren, aangezien het een uitgave van belastinggeld betreft.
- Wat de verloning van de topmanager en de uitvoerende bestuurder betreft wordt het reële loon bekend gemaakt, ook indien het een puntverloning (= vast bedrag) betreft.
- Om te kunnen nagaan of ook de beperking van de variabele verloning tot 20% van het jaarsalaris (inclusief mandaattoelage) wordt nageleefd (zie artikel 24), wordt de verplichting opgelegd om bij de publicatie het bedrag van de jaarlijkse bezoldiging op te splitsen in het vast en variabel gedeelte.
- Deze transparantie wordt gewaarborgd door publicatie in het jaarverslag en op de website van de instelling. Bovendien moeten alle entiteiten en instellingen die onder het toepassingsgebied ressorteren deze gegevens ook verplicht bezorgen aan de Vlaamse Regering via de minister van Bestuurszaken. Deze verplichting geldt niet voor de handelsvennootschappen en de VZW's die door de Vlaamse Regering worden aangeduid en onder het toepassingsgebied van dit decreet zullen vallen.

Afdeling 6 – verruiming van het werkingsgebied van het remuneratiecomité

Artikel 27

De Vlaamse Regering verleende op 10 oktober 2008 haar definitieve goedkeuring aan het besluit van de Vlaamse Regering tot oprichting van het remuneratiecomité en tot regeling van de presentiegelden en vergoedingen van de leden (VR/2008/1010/DOC.1096).

In principe is het toepassingsgebied gelijk aan de entiteiten die vallen onder het organisatiebesluit , aangevuld met GO!.

¹¹ Met redenen omklede motie tot besluit van de op 18 oktober 2005 door de heer Carl Decaluwe in commissie gehouden interpellatie tot de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media en Toerisme, over de uitstapregeling en het cumuleren van functies bij Vlaamse ambtenaren.

In de praktijk werd op initiatief van de functioneel bevoegde ministers ook advies gevraagd aan het remuneratiecomité voor de vaststelling van de verloning van de topmanagers van de VRT, LRM, de VMW, en het Vlaams Energiebedrijf, ook al ressorteren deze entiteiten niet onder het toepassingsgebied.

Het toepassingsgebied van het remuneratiecomité van de Vlaamse overheid wordt uitgebreid tot het in punt 2 vermelde toepassingsgebied, tenzij de entiteit beschikt over een eigen remuneratiecomité (bijvoorbeeld de VRT, LRM en PMV). Alle instellingen en entiteiten die onder het toepassingsgebied ressorteren zullen voor strategische beloningskwesties verplicht het advies moeten inwinnen van hetzij het remuneratiecomité van de Vlaamse overheid, hetzij het eigen remuneratiecomité.

De uitbreiding van het toepassingsgebied wordt decretaal verankerd. De andere elementen zoals opgenomen in punt 3.4. van de door de Vlaamse Regering op 13 juli 2012 goedgekeurde “conceptnota deugdelijk bestuur”, zullen worden geregeld via een aanpassing van het huishoudelijk reglement van het remuneratiecomité. Het gaat hierbij om:

- Het remuneratiecomité van de Vlaamse overheid zal ook individuele adviezen kunnen verlenen in verband met verloning;
- De adviezen van het remuneratiecomité worden ook steeds ter informatie bezorgd aan de minister-president en de ministers-vicepresidenten;
- De mogelijkheid adviezen uit te brengen met een schriftelijke procedure;

Artikel 28

De adviezen worden steeds ter informatie bezorgd aan de minister-president en de ministers vice-presidenten van de Vlaamse Regering. Dit geldt zowel voor de adviezen van het Renumeratiecomité van de Vlaamse overheid als voor de adviezen van het eigen renumeratiecomité.

Hoofdstuk 6. Wijzigingsbepaling

Artikel 29

- 1° Ook de onafhankelijke leden worden door de Vlaamse Regering aangeduid en niet meer gecoöpteerd door de raad van bestuur.
- 2° Gelet op de beperking van het aantal onafhankelijke leden tot een vierde van de stemgerechtigde leden van de raad van bestuur moet artikel 18, §2 van het kaderdecreet BB (“Het aantal onafhankelijke bestuurders mag een vierde van het aantal stemgerechtigde leden van de raad van bestuur niet overschrijden”) worden geschrapt.
- 3° Aanpassing van de ontslagregeling van de onafhankelijke leden van de raad van bestuur: ontslag door de Vlaamse Regering op voordracht van de raad van bestuur i.p.v. de huidige regeling: ontslag door de leden van de raad van bestuur die door de Vlaamse Regering werden aangesteld.

Artikel 30

Gelet op artikel 10, §2 in onderhavig decreet over de mogelijkheid tot aanduiding van een plaatsvervanger door de Vlaamse Regering wordt de gelijkaardige bepaling in het kaderdecreet geschrapt.

Hoofdstuk 7. Slot- en overgangsbepalingen

Artikel 31

Tijdens de bespreking van de concept-nota deugdelijk bestuur op 16 oktober 2012 in de Commissie Bestuurszaken, Binnenlands bestuur, Inburgering en Toerisme van het Vlaams Parlement werd gevraagd om het overheidsbeslag niet te vergroten. Het kan dus niet de bedoeling zijn om de samenstelling van de raad van bestuur uit te breiden. Bij de eerstvolgende hernieuwing van de mandaten wordt de samenstelling aangepast in overeenstemming met artikel 4. Als uiterlijke datum wordt 1 juli 2015 vooropgesteld.

De invoering van de regel dat een derde van de leden van de raad van bestuur een onafhankelijke bestuurder moet zijn heeft tot gevolg dat een aantal decreten nl. de oprichtingsdecreten van publiekrechtelijke EVA's, VOI's en nv's of statuten zullen moeten worden aangepast.

Artikel 32

Omwille van het feit dat arbeidsrechtelijk geen afbreuk kan worden gedaan aan de bestaande arbeidsovereenkomsten, zullen de geldelijke bepalingen in dit decreet slechts gelden bij nieuwe aanstellingen.

Ten aanzien van de beperkingen opgenomen in hoofdstuk 5 van dit decreet, genieten de personeelsleden of titularissen in dienst of aangesteld op de datum van inwerkingtreding van dit decreet ten minste van de geldelijke arbeidsvoorwaarden die op hen van toepassing zijn op die datum. Ten minste betekent dat zij eventueel wel kunnen genieten van toekomstige meer gunstige arbeidsvoorwaarden.

Dezelfde waarborgregeling wordt ingevoerd voor de zitpenningen en vergoedingen van de leden van de raad van bestuur.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand,

Geert BOURGEOIS