

Brussels, Monday 22 September 2008

This draft is at the attention of the Permanent Working Group of the Belgian Code on corporate governance.

The proposition is made by Epegon Foundation, to include the notion of “*people governance*” as an existing dimension of corporate governance.

The concept of people governance is largely discussed in the following text: “*Deciding on people governance. A commitment by the board of Directors and the Management*”, Serge Hubert, Epegon Foundation (2008).

Proposition 1

Include the concept of people governance in the preamble of the code

1 What is good corporate governance?

(...) Good governance must be embedded in the company values and be aware of people governance.

People governance makes it possible to identify the elements that prepares and helps implement decisions that have an impact on people, while identifying the risks and raising the awareness of the board.

It is operational when the board commit themselves to a coherent implementation of the governance principles through appropriate attitudes and express the volition of a cooperating company.

Proposition 2

Include the notion of people governance bodies in principle 1.8.

Principle 1.

1.8. The board and the chief executive officer should pay attention to people governance bodies and decide on priorities.

Guideline (...)

Proposition 3

Appendix F People governance

Definition (...)

Scope (...)

Methodology (...)

Décider la gouvernance humaine

Un engagement
du Conseil d'Administration
et du Management

Serge Hubert



EPEGON
FOUNDATION

Débattre de la gouvernance humaine c'est partir du postulat que celle-ci renforce la gouvernance d'entreprise, en est le prolongement et est en quelque sorte une « branche du même arbre ». Elle est tout d'abord un acte du Conseil d'Administration et de son Management. Ce sont ces derniers qui donnent les impulsions permettant de positionner le sens d'une dynamique de développement de l'entreprise qui intègre la question humaine à la gouvernance d'entreprise. Chaque entreprise se positionne librement par rapport à la gouvernance humaine et lui donne l'ampleur qu'elle juge nécessaire à son développement. Dans ce contexte, chaque dirigeant fait appel à son éthique personnelle et décide des comportements qui favorisent la gouvernance humaine. Le débat n'est pas de savoir comment ajouter une démarche éthique aux activités de l'entreprise, mais bien de créer des pratiques managériales intrinsèquement exprimées par une gouvernance humaine dont les conséquences sont éthiques. Les codes de gouvernance d'entreprise en Europe ne traitent pas explicitement de la gouvernance humaine. Le présent exposé est une invitation à le faire.



Serge Hubert

Président de la Fondation EPEGON ayant pour mission européenne la sensibilisation, l'information et le développement de la connaissance en matière de gouvernance humaine. Il est Professeur invité à la Haute Ecole Francisco Ferrer (Bruxelles) où il dispense un cours sur la gouvernance humaine. Dirige l'IGH, l'Institut de Gouvernance Humaine (Paris). Il est également Administrateur délégué du cabinet Progress Associates International à Bruxelles. Son précédent ouvrage s'intitule « Le malentendu des ressources humaines ».