

## Moet u een analyseverslag over bezoldigingsstructuur opstellen?

De wetgeving rond de loonkloof zorgt voor extra administratieve verplichtingen voor sommige werkgevers. Alle ondernemingen met ten minste 50 werknemers moeten een gedetailleerde analyse van de bezoldigingsstructuur binnen de onderneming opstellen. In principe moet het analyseverslag om de twee jaar worden opgesteld. In afwijking daarvan moet het eerste analyseverslag betrekking hebben op het boekjaar afgesloten in 2014. Een overzicht van de nieuwe verplichtingen.

### Aanpak loonkloof tussen mannen en vrouwen

De meningen over de grootte en de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen lopen vaak uiteen. Maar dat er een loonkloof tussen mannen en vrouwen op de huidige arbeidsmarkt bestaat, wordt niet betwist. De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen voegt maatregelen in op interprofessioneel niveau, op sectoraal niveau en op ondernemingsniveau. Die maatregelen binden de strijd aan tegen een verschillende behandeling van mannen en vrouwen op het vlak van de bezoldiging.

De gevolgen van die loonkloofwet op ondernemingsniveau worden nu voelbaar. Ondernemingen moeten verschillende maatregelen nemen om de loonkloof te dichten: ze zijn al verplicht om een sociale balans op te stellen waarin ze de personeelsgegevens opsplitsen volgens het geslacht van de werknemers. En nu, bijna 2 jaar na de publicatie van de loonkloofwet, zijn de uitvoeringsmaatregelen gepubliceerd voor de ondernemingen met ten minste 50 werknemers. Concreet gaat het over de opmaak van een gedetailleerd analyseverslag van de bezoldigingsstructuur en over de aanstelling van een bemiddelaar. Die bemiddelaar ondersteunt de opmaak van een actieplan en informeert werknemers die menen het slachtoffer te zijn van loondiscriminatie.

### Analyseverslag over de bezoldigingsstructuur: voor wie en waarvoor?

Een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur moet worden opgesteld door de werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstelt. De informatie uit het analyseverslag over de bezoldigingsstructuur dient om te controleren of het bezoldigingsbeleid binnen de onderneming genderneutraal is. Als dat niet het geval blijkt te zijn, onderzoekt de ondernemingsraad op basis van de inlichtingen uit het verslag of het wenselijk is een actieplan op te stellen.

### Analyseverslag over de bezoldigingsstructuur: wanneer en wat ?

Het eerste analyseverslag over de bezoldigingsstructuur zal handelen over één enkel boekjaar: het boekjaar afgesloten in 2014. Het analyseverslag moet worden meegedeeld aan de leden van de ondernemingsraad, of indien er geen is, aan de vakbondsafvaardiging in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Dit eerste verslag moet dus tegen 31 maart 2015 worden opgesteld. De bespreking heeft in ieder geval plaats vóór de algemene jaarvergadering van de aandeelhouders waarin het beheer en de jaarrekeningen aan bod komen.

Daarna moet men om de twee jaar een analyseverslag opmaken dat betrekking heeft op de analyse van de bezoldiging over twee boekjaren.

Het modelformulier op basis waarvan dit verslag moet worden opgesteld, verschilt naargelang de onderneming ofwel 50 werknemers of meer maar minder dan 100 werknemers, ofwel 100 werknemers of meer tewerkstelt.

De "kleine" werkgevers ( $\geq 50$  en  $< 100$  werknemers) moeten gegevens verstrekken via een "[beknopt](#)" [modelformulier](#) met minder inlichtingen en een beperkte indeling.

De "grote" werkgevers ( $\geq 100$  werknemers) moeten meer gegevens verstrekken en moeten het "[volledige](#)" [modelformulier](#) gebruiken.

In het volledig verslag geeft de werkgever informatie over de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen, de patronale premies voor extralegale verzekeringen en het totaal van andere extralegale voordelen bovenop het loon.

Het analyseverslag moet deze inlichtingen over het loon uitsplitsen volgens het geslacht van de werknemers op basis van een aantal parameters zoals anciënniteit, kwalificatie- of opleidingsniveau en voor de "grote" werkgevers ook naar functieniveau. Als het aantal betrokken werknemers minder of gelijk is aan drie, moeten deze inlichtingen niet worden meegedeeld. Die maatregel is ingegeven ter bescherming van de privacy van de individuele werknemer.

### Gevolgen voor werkgevers

De wetgeving rond de loonkloof leidt wellicht tot extra administratieve verplichtingen. Toch is het belangrijk deze verplichtingen ter harte te nemen. Overtredingen kunnen worden bestraft met sancties van niveau 2: een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro (incl. opdecimen), of een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro (incl. opdecimen).

#### COMPTAFID-Benelux NV SA Brussels

Bld. Edmond Machtensl. 180/100  
B-1080 Brussels  
Tel: +32 (0)2 410 75 75  
[www.comptafid.be](http://www.comptafid.be)

#### COMPTAFID-Benelux NV SA Antwerp

Schijnparklaan 45  
B-2900 Antwerp (Schooten)  
Tel: +32 (0)3 658 89 02  
[www.comptafid.be](http://www.comptafid.be)

#### COMPTAFID (Schweiz) AG Zürich

Seefeldstrasse 19 – Postfach  
CH-8032 Zürich  
Tel.: +41 44 250 2929  
[www.comptafid.ch](http://www.comptafid.ch)