

## **Beknopt formulier dat als basis moet dienen voor het analyseverslag over de bezoldigungsstructuur van de werknemers (ondernemingen van 50 tot minder dan 100 werknemers)**

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft als belangrijkste doelstelling om van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een thema van het sociaal overleg te maken, zowel op sector- als op ondernemingsniveau.

Om deze doelstelling te bereiken binnen de onderneming legt de wet meer bepaald aan de werkgever op om elke twee jaar een gedetailleerde analyse van de bezoldigungsstructuur binnen zijn onderneming op te stellen. Het doel is te bepalen of het bezoldigingsbeleid genderneutraal is op ondernemingsniveau en, indien dat niet het geval is, over te gaan tot overleg met de personeelsafvaardiging om daartoe te komen.

Deze analyse maakt het voorwerp uit van een verslag dat om de twee jaar overgemaakt moet worden aan de ondernemingsraad (of bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging) (toepassing van artikel 15, m), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven).

Hiertoe zal de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt het beknopt formulier moeten invullen.

De werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstelt van zijn kant, zal verplicht het volledig formulier moeten invullen.

De werkgever zal ook moeten meedelen of hij bij de opstelling van de bezoldigungsstructuur gebruik gemaakt heeft van de Checklist Seksneutraliteit bij functiewaardering en –classificatie (link:[http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist\\_NL.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/39%20-%20Checklist_NL.pdf)).

Op basis van het analyseverslag oordelen de ondernemingsraad of de leden van de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever of het opportuun is om een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigungsstructuur binnen het bedrijf.

Als zulk een actieplan opgesteld is, zal het volgende analyseverslag een bijkomend gedeelte bevatten over de voortgangsstaat van dit plan.

### **AANBEVELINGEN voor het invullen van het formulier**

- Het formulier bevat 3 delen:
  - Identificatie van de onderneming/Checklist Seksneutraliteit
  - Inlichtingen over de bezoldigungsstructuur
  - Actieplan
- De te verstrekken gegevens betreffen inlichtingen over de bruto-bezoldigingen van de werknemers van elke categorie.
- Voor de deeltijdse werknemers worden de inlichtingen over de bezoldigingen uitgedrukt in voltijdse equivalenten.
- De inlichtingen inzake het loon betreffen gegevens van persoonlijke aard en hun verwerking wordt beschermd door de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Bijgevolg mogen de gevraagde inlichtingen niet meegedeeld worden wanneer het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie om de identificatie van de betrokken werknemers te vermijden. Wanneer deze situatie zich voordoet, is het niet noodzakelijk om inlichtingen over het andere geslacht te verschaffen. Bovendien moeten de leden van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging de vertrouwelijkheid van de verstrekte gegevens in acht nemen.
- De gegevens over de bezoldigingen en de rechtstreekse sociale voordelen komen overeen met deze weergegeven onder code 620 van de jaarrekening van de onderneming (zie rubriek C 5.10).

- De gegevens over de patronale premies voor extralegale verzekeringen komen overeen met deze weergegeven onder code 622 van de jaarrekening van de onderneming (zie rubriek C 5.10).
- De gegevens over het totaal van de andere voordelen bovenop het loon is een residuaire rubriek waarin alle andere nog niet in de voorgaande rubrieken opgenomen voordelen vermeld zullen moeten worden (dit komt meer bepaald overeen met de codes 623 van de jaarrekeningen en 1033 van de sociale balans, alsook met de voordelen van alle aard weergegeven op de fiche 281.1 van de werknemer). Worden in het bijzonder beoogd door deze rubriek: de voordelen toegekend aan de werknemer, zoals bijvoorbeeld het privégebruik van een bedrijfswagen, een telefoon of een draagbare computer, een internetverbinding, ...
- De parameter met betrekking tot het functieniveau moet onderverdeeld worden volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is. Bij ontstentenis zullen de inlichtingen volgens de volgende functieclassificatie ingevuld moeten worden: uitvoerend personeel (manuele of intellectuele taken die louter uitvoerend zijn en niet vereisen dat enige beslissing wordt genomen inzake human resources, budget, ...), kaderpersoneel zoals gedefinieerd in artikel 14, § 1, 3°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (werknemers die, zonder deel uit te maken van het leidinggevend personeel, in de onderneming een hogere functie uitoefenen die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft), leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 4, 4°, van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (de werknemers belast met het dagelijks bestuur van de onderneming, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsook de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij opdrachten van dagelijks bestuur vervullen).

**BEKNOPT FORMULIER (ondernemingen van 50 tot minder dan 100 werknemers)**

**A. Identificatie van de onderneming**

Naam			
Adres			
Activiteitssector			
Paritair Comité			
Aantal werknemers (in FTE)	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>	<b>Totaal</b>
Om de functieclassificaties te bepalen werd gebruik gemaakt van de checklist sekseneutraliteit	JA <input type="checkbox"/>	NEE <input type="checkbox"/>	

## B. Inlichtingen over de bezoldigingsstructuur

Boekjaar 1			Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (in €) (Code 620)		Extralegale voordelen bovenop het loon (in €) (Code 622+623+1033+andere)	
			Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
	Aantal M	Aantal V				
<b>ANCIENNITEIT</b>						
Minder dan 10 jaar						
10 jaar en meer						
<b>KWALIFICATIE/OPLEIDING</b>						
Lager						
Middelbaar						
Bachelor						
Master						

Boekjaar 2			Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (in €) (Code 620)		Extralegale voordelen bovenop het loon (in €) (Code 622+623+1033+ andere)	
			Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
	Aantal M	Aantal V				
<b>ANCIENNITEIT</b>						
Minder dan 10 jaar						
10 jaar en meer						
<b>KWALIFICATIE / OPLEIDING</b>						
Lager						
Middelbaar						
Bachelor						
Master						

## C. Actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf

### **Opstellen van een actieplan:**

Op basis van het analyseverslag met betrekking tot de boekjaren            en            hebben de leden van de ondernemingsraad of de werkgever in overleg met de vakbondsafvaardiging het opportuun geacht om een actieplan op te stellen met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf:  Ja             Nee

- JA → Gelieve dit gedetailleerde actieplan in een document als bijlage toe te voegen en de jaren te vermelden waarop het betrekking heeft.
- NEE → einde van de evaluatie.

### **Stand van zaken:**

Bij de vorige analyse werd een actieplan met het oog op de toepassing van een genderneutrale bezoldigingsstructuur binnen het bedrijf opgesteld.

De voortgangsstaat van dit plan wordt weergegeven in bijlage van dit verslag.