



MEDEDELING ⁽¹⁾ 2014/10 VAN HET INSTITUUT VAN DE BEDRIJFSREVISOREN

De Voorzitter

Correspondent
sg@ibr-ire.be

Onze referte
IVB/VY/sr

Uw referte

Datum
29 oktober 2014

Geachte Confrater,

Betreft: **1. Nazicht door de bedrijfsrevisor van de sociale balans**
2. Analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers (K.B. en M.B. van 25 april 2014)

1. Nazicht door de bedrijfsrevisor van de sociale balans

- 1.1. Aangezien de sociale balans integraal deel uitmaakt van de jaarrekening, dient de bedrijfsrevisor deze te controleren en te attesteren ⁽²⁾. De bedrijfsrevisor geeft een globale beoordeling over de getrouwheid van de jaarrekening in haar geheel en brengt geen oordeel over afzonderlijke cijfers tot uitdrukking.
- 1.2. In de praktijk wordt vastgesteld dat er moeilijkheden kunnen bestaan bij het opstellen en het controleren van de sociale balans. Een goede controle van de sociale balans kan bijdragen tot de bevordering van de sociale dialoog. Bij de uitoefening van zijn controlewerkzaamheden zal de bedrijfsrevisor dan ook voldoende aandacht moeten besteden aan de sociale balans.
- 1.3. Het Instituut van de Bedrijfsrevisoren werd op de hoogte gebracht van onvolkomenheden in de sociale balans die regelmatig terugkomen en die niet steeds tot uiting werden gebracht bij de controle door de bedrijfsrevisor.

⁽¹⁾ De mededelingen hebben een informatief en geen bindend karakter (Verslag aan de Koning bij K.B. 21 april 2007, *BS.* 27 april 2007, p. 22890). De mededelingen zijn documenten die louter informatieve inlichtingen bevatten met een beschrijving van audittechnieken of van een wettelijke, reglementaire of normatieve verplichting betreffende het beroep van bedrijfsrevisor. De mededelingen mogen noch adviezen van de Raad van het Instituut, noch standpunten van de Raad van het Instituut en evenmin deontologische aspecten bevatten.

⁽²⁾ K. B. 4 augustus 1996 betreffende de sociale balans, *B.S.* 30 augustus 1996.



- 1.4. Allereerst wenst de Raad van het IBR in herinnering te brengen dat de verplichting tot het opmaken van de sociale balans berust bij de onderneming en derhalve behoort tot de verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan. De controle door de bedrijfsrevisor gebeurt op basis van de gegevens die, in voorkomend geval, overgemaakt worden door een externe dienstenleverancier, zoals het sociaal secretariaat, alsook op grond van de interne verantwoordingsstukken, o.m. omtrent de opleidingskosten.
- 1.5. De bedrijfsrevisor zal, op grond van een werkprogramma, de verstrekte gegevens nakijken aan de hand van de onderliggende stukken en deze ook kritisch analyseren (bv. door middel van een analytische beoordeling). Indien er aanwijzingen zijn dat de verstrekte gegevens niet accuraat zijn, is het aangewezen dat de bedrijfsrevisor de entiteit zelf verzoekt de gegevens van de sociale balans samen te stellen op basis van de interne documentatie, eerder dan aan de hand van de extern aangeleverde gegevens.
- 1.6. De Raad van het IBR herinnert eraan dat de bedrijfsrevisor bij het vaststellen van de algehele controleaanpak, de materialiteit voor de jaarrekening als geheel moet bepalen (ISA 320). Het kan zijn dat voor bepaalde transactiestromen, rekeningsaldi of toelichtingen bij de jaarrekening, zoals bijvoorbeeld de sociale balans, tevens een specifiek materialiteitsniveau wordt bepaald (par. 10-11 ISA 320). De bedrijfsrevisor deelt de eventuele vastgestelde incoherenties in de sociale balans, die geen impact hebben op de draagwijdte van het oordeel, mee aan het management. De bedrijfsrevisor ziet tevens toe op de coherentie van de aan de ondernemingsraad verstrekte informatie in de economische en financiële inlichtingen, alsook van de informatie opgenomen in de sociale balans.
- 1.7. In de bijlage bij deze mededeling vindt u een lijst van voorbeelden van vaak voorkomende incoherenties in de sociale balans.
- 1.8. Onderhavige mededeling dient samen gelezen te worden met de Mededeling 2011/10 en het Advies 2012/03, waarin wordt gewezen op artikel 206 van het Sociaal strafwetboek en de werkzaamheden die de bedrijfsrevisor op de sociale balans moet uitvoeren om te voldoen aan de vereisten van voormeld artikel.



2. Analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers

a. Context

- 2.1. De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen ⁽³⁾ en tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, heeft tot doel de ongelijke verloning van mannen en vrouwen aan te pakken. Deze wet is de resultante van jarenlang onderzoek en overleg op het gebied van de loonkloof tussen de vrouwelijke en mannelijke werknemers in de schoot van het Adviescomité voor Maatschappelijke Emancipatie ⁽⁴⁾.
- 2.2. Om deze doelstelling binnen de onderneming te bereiken, vereist deze wet dat de werkgever **om de twee jaar** een analyse maakt van de bezoldigingsstructuur binnen zijn onderneming. De grondigheid van deze analyse hangt af van het aantal werknemers dat de werkgever gemiddeld tewerkstelt. Aldus maakt de wet een onderscheid tussen de ondernemingen die ten minste honderd werknemers tewerkstellen en de ondernemingen die tussen vijftig en honderd werknemers tewerkstellen.
- 2.3. Een dergelijke analyse is bedoeld om te bepalen of het bezoldigingsbeleid binnen de onderneming genderneutraal is en, indien dat niet het geval blijkt te zijn, sociaal overleg te plegen met de personeelsafvaardiging teneinde daartoe te komen.
- 2.4. Overeenkomstig artikel 15, *m*) van de wet van 20 september 1948 in samenhang met artikel 65*duodecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt het analyseverslag enkel overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad (of, bij ontstentenis, van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of nog, bij ontstentenis hiervan, aan de leden van de vakbondsafvaardiging), die ertoe gehouden zijn het vertrouwelijk karakter van de verstrekte gegevens in acht te nemen.
- 2.5. In tegenstelling tot de sociale balans, behoort dit verslag geenszins tot de economische en financiële inlichtingen van de vennootschap. Wij roepen de commissaris (of bij ontstentenis, de bedrijfsrevisor) echter op zich ervan te verzekeren dat het verslag werd opgesteld en overgemaakt aan de leden van de ondernemingsraad.

⁽³⁾ *Belgisch Staatsblad*, 28 augustus 2012, p. 51.020.

⁽⁴⁾ *Parl. St.*, Kamer, 2010-2011, nr. 1675/001, p. 4. Het Adviescomité voor Maatschappelijke Emancipatie, dat in de schoot van de Kamer van volksvertegenwoordigers in 1988 werd opgericht, onderzoekt de wetsontwerpen en -voorstellen, alsook de voorstellen van resoluties die bij de Kamer aanhangig zijn, vanuit het oogpunt van de kansen op sociale emancipatie die ze bieden, in het bijzonder aan vrouwen. Het Comité verstrekt, op eigen initiatief of op verzoek van de Kamer of van één der commissies, adviezen over de maatschappelijke emancipatie.



b. Analyseverslag

- 2.6. De in het vorig punt vermelde analyse moet worden gerapporteerd; het verslag moet om de twee jaar aan de ondernemingsraad (of, bij ontstentenis, aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of nog, bij ontstentenis hiervan, aan de leden van de vakbondsafvaardiging) worden toegezonden. Dit verslag wordt verstrekt en besproken in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het boekjaar; het wordt toegezonden ten minste vijftien dagen voor de vergadering belegd om dit te onderzoeken.
- 2.7. Het koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers ⁽⁵⁾ bepaalt welke inlichtingen moeten worden opgenomen in dit verslag en het ministerieel besluit van 25 april 2014 stelt de modelformulieren vast die nuttig zijn bij het opstellen van het analyseverslag.

c. Soorten verslagen

- 2.8. De werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstelt, moet het analyseverslag opstellen overeenkomstig het **volledige formulier**. De in dit formulier te verstrekken inlichtingen zijn:
- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;
 - de patronale premies voor extralegale verzekeringen; en
 - het totaal van de andere extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.
- 2.9. De werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig maar minder dan honderd werknemers tewerkstelt, moet het analyseverslag opstellen overeenkomstig het **beknopte formulier**. De in dit formulier te verstrekken inlichtingen zijn:
- de bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten; en
 - het totaal van de andere extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

⁽⁵⁾ *Belgisch Staatsblad*, 15 mei 2014, p. 39.446.



- 2.10. De in de volledige en beknopte formulieren opgenomen inlichtingen moeten bovendien worden uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en worden ingedeeld op basis van verschillende parameters, namelijk het functieniveau, de anciënniteit, het kwalificatie- of opleidingsniveau⁽⁶⁾.
- 2.11. Tot slot wensen we te verduidelijken dat het eerste analyseverslag zal handelen over één enkel boekjaar afgesloten in 2014. Hierna zal het analyseverslag om de twee jaar moeten worden verstrekt en zal het betrekking hebben op de analyse van de bezoldiging over twee boekjaren (dus de boekjaren 2015 en 2016, 2017 en 2018, enz.).

Met confraternele groeten,

Daniel KROES
Voorzitter

Bijlage: lijst van voorbeelden van vaak voorkomende incoherenties in de sociale balans.

⁽⁶⁾ Art. 3, § 1 en 2 van het K.B. van 25 april 2014.