

# Koninklijk besluit van 25 april 2014 betreffende het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur van de werknemers

(BS, 2014-05-15)

---

Gelet op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikel 15, m), 1°, derde en zesde lid, ingevoegd door de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zoals gewijzigd bij de wet van 12 juli 2013 tot wijziging van de wetgeving met betrekking tot de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;

Gelet op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen, artikel 13/1, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;

Gelet op het gemeenschappelijk advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, gegeven op 28 mei 2013;

Gelet op het advies nr. 55.600/1 van de Raad van State, gegeven op 1 april 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Werk en de Minister van Gelijke Kansen,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

## *Artikel 1*

Overeenkomstig artikel 15, m), 1°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven moet de werkgever van een onderneming die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers tewerkstelt, om de twee jaar een analyseverslag over de bezoldigingsstructuur van de werknemers overmaken aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging.

## *Artikel 2*

Het analyseverslag wordt opgemaakt aan de hand van een door de minister bevoegd voor Werk vastgesteld modelformulier.

## *Artikel 3*

§ 1. De werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers tewerkstelt, moet het analyseverslag opstellen overeenkomstig het volledige formulier vastgesteld door de minister bevoegd voor Werk.

Dit analyseverslag omvat de volgende inlichtingen:

- a) De bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;
- b) De patronale premies voor extralegale verzekeringen;
- c) Het totaal van de andere extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen zijn uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers en worden meegedeeld volgens een indeling op basis van de volgende parameters:

- a) Het functieniveau ingedeeld volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is of, bij ontstentenis, de residuaire classificatie van uitvoerend personeel, kaderpersoneel en leidinggevend personeel.

- b) De anciënniteit van minder dan tien jaar, van tien tot minder dan twintig jaar en van twintig jaar of meer die door de werknemer werd opgebouwd binnen de onderneming;
- c) Het kwalificatie- of opleidingsniveau van de werknemer, naargelang het diploma van een niveau is equivalent aan lager of middelbaar onderwijs, bachelor of master.

§ 2. In afwijking op de eerste paragraaf, moet de werkgever die gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig maar minder dan honderd werknemers tewerkstelt, een analyseverslag opstellen overeenkomstig het beknopte formulier vastgesteld door de minister bevoegd voor Werk.

Dit analyseverslag omvat de volgende inlichtingen :

- a) De bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen. Voor de deeltijdse werknemers worden deze uitgedrukt naar voltijdse equivalenten;
- b) Het totaal van de andere extralegale voordelen bovenop het loon die werden toegekend aan de werknemers of een gedeelte van de werknemers.

Deze inlichtingen, telkens uitgesplitst volgens het geslacht van de werknemers, worden meegedeeld volgens een indeling op basis van de volgende parameters:

- a) De anciënniteit van minder dan tien jaar of van tien jaar of meer die door de werknemer werd opgebouwd binnen de onderneming;
- b) Het kwalificatie- of opleidingsniveau van de werknemer, naargelang het diploma van een niveau is equivalent aan lager of middelbaar onderwijs, bachelor of master.

#### *Artikel 4*

De inlichtingen in het analyseverslag moeten samenhangend zijn en vergelijkbaar in de tijd.

#### *Artikel 5*

Overeenkomstig artikel 15, m), 1°, vierde lid van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven moeten de gevraagde inlichtingen niet worden meegedeeld ingeval het aantal betrokken werknemers minder dan drie bedraagt of gelijk is aan drie.

Indien dergelijk geval zich voordoet, is het niet nodig om de inlichtingen over het andere geslacht mee te geven.

#### *Artikel 6*

Onverminderd de bepaling van artikel 15, m), 2°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, hebben de leden van de ondernemingsraad of van de vakbondsafvaardiging de mogelijkheid om tijdens de vergaderingen aantekeningen te maken, om aanvullende inlichtingen te verzoeken, vragen te stellen, kritiek uit te brengen, voorstellen te doen en meningen naar voren te brengen.

#### *Artikel 7*

Het eerste analyseverslag zal handelen over één enkel boekjaar. Het zal betrekking hebben op het boekjaar afgesloten in 2014.

Hierna zal het analyseverslag om de twee jaar moeten verstrekt worden en zal het betrekking hebben op de analyse van de bezoldiging over twee boekjaren.

#### *Artikel 8*

De minister bevoegd voor Gelijke Kansen en de minister bevoegd voor Werk zijn, ieder wat hen betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.