

A stack of five smooth, rounded stones is balanced on a light-colored surface. The scene is set against a bright, hazy sunset or sunrise, with the sun low on the horizon, creating a warm, golden glow and long, soft shadows. The stones are arranged in a slightly irregular stack, with the top stone being the smallest and the bottom one the largest.

Executive Forum Battle for Balance

Inger Verhelst

Advocaat - Partner

Jan Van Gysegem

Advocaat - Partner

Sophie Maes

Advocaat - Partner

11 oktober 2023

De klokkenluiderswet



Wat voorafging...



- ▶ **Richtlijn (EU) 2019/1937** van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (deadline omzetting: 17 december 2021)
- ▶ **Geïmplementeerd in 25 Lid-Staten** (Polen en Estland achter)
- ▶ **België: Wet van 28 november 2022** betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector (regels ≠ publieke sector)

I. Toepassingsgebied



A. Wanneer is de wet van toepassing?

- ▶ De wet werd op 15 december 2022 gepubliceerd in het BS
- ▶ Inwerkingtreding 2 maanden na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad, d.w.z. op **15 februari 2023**

Uitzondering voor bedrijven met minder dan 250 werknemers: inwerkingtreding op 17 december 2023 voor opzetten van intern meldkanaal

! Financiële sector (ruim concept): deadline van 15 februari 2023 ongeacht aantal werknemers



B. Waarop is de wet van toepassing?

➤ Inbreuken op de volgende gebieden:

- overheidsopdrachten;
- financiële diensten, producten en markten, voorkoming van witwassen van geld en terrorismefinanciering;
- productveiligheid en productconformiteit;
- veiligheid van het vervoer;
- bescherming van het milieu;
- stralingsbescherming en nucleaire veiligheid;
- veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid en dierenwelzijn;
- volksgezondheid;
- consumentenbescherming;
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen;
- **bestrijding van belastingfraude;**
- **sociale fraudebestrijding.**



➤ Inbreuken waardoor de financiële belangen van de Unie worden geschaad

➤ Inbreuken i.v.m. de interne markt (mededinging en staatssteun)

C. Op wie is de wet van toepassing?

- ▶ De wet is van toepassing op melders in de private sector, die informatie hebben verkregen over inbreuken in een **werkgerelateerde** context, met inbegrip van:
 - Werknemers (vroegere, huidige, toekomstige – met inbegrip van uitzendkrachten)
 - Zelfstandigen
 - Vrijwilligers en stagiairs
 - Aandeelhouders en Bestuurders
 - Externe medewerkers
 - Facilitatoren en derden die de melder bijstaan in het meldingsproces



II. Meldingskanalen




Drie types van mogelijke meldingen

A. Interne meldingen

B. Externe meldingen

C. Openbaarmaking



Geen hiërarchie: vrije keuze van de melder maar wel belangrijk voor onderneming om interne meldingen te stimuleren !

Intern meldingskanaal

- ▶ **Verplicht als ≥ 50 werknemers** (referentie naar gemiddelde aantal werknemers – cf. wetgeving sociale verkiezingen) :
 - Berekening moet op niveau van “juridische entiteit” gebeuren, niet op niveau van TBE
 - Drempel niet van toepassing voor de financiële sector (intern meldingskanaal altijd verplicht ongeacht aantal werknemers)
 - Onder 50 werknemers: nog steeds *mogelijkheid* om vrijwillig een intern meldingskanaal op te zetten
 - Uitbreiding mogelijk door een Koninklijk Besluit voor bepaalde sectoren
- ▶ **Minstens toegankelijk voor werknemers**
 - + mogelijkheid om dit open te stellen tot de andere personen die onder het personeel toepassingsgebied vallen → aangeraden om uit te breiden !

Intern meldingskanaal

- **Verschillende opties voor meldingen:**
 - Mondelinge of schriftelijke meldingen of beide
 - *Memorie*: “gebruiksvriendelijk, flexibel en gemakkelijk in gebruik”
 - Concreet: vrije keuze van de onderneming (één of meerdere)
 - Per post of fysieke klachtenbus
 - E-mail
 - Online platform
 - Telefonie / hotline / spraakberichtensysteem
 - Persoonlijke ontmoeting

- **Anonieme meldingen:** onderneming moet anonieme meldingen toestaan tenzij < 250 werknemers

- Ondernemingen < 250 werknemers mogen middelen delen voor een gezamenlijk meldkanaal

Intern meldingskanaal

- Opstellen policy: makkelijk toegankelijke informatie over procedure (taal!)
- Raadpleging van de sociale partners alvorens een intern meldingskanaal op te zetten:
 - Ondernemingsraad
 - Syndicale afvaardiging
 - CPBW
 - Werknemers
- Aanstelling **Whistleblowing Officer** (meldingsbeheerder)
 - Staat in voor opvolging melding en communicatie aan melder



III. Beschermingsmechanismen



Bescherming melders van inbreuken

- ▶ Cumulatieve **voorwaarden** bescherming:
 - Melder had gegronde redenen om aan te nemen dat de gemelde informatie over inbreuken juist was op het moment van de melding **en** dat de informatie binnen het toepassingsgebied van de klokkenluiderswet viel; én
 - Melder heeft een interne of externe melding of een openbaarmaking gedaan overeenkomstig de klokkenluiderswet
 - Beoordeling in vergelijking met persoon in vergelijkbare situatie/vergelijkbare kennis
 - Geen verlies van bescherming louter omdat melding onjuist of ongegrond is bevonden
- ▶ Identieke bescherming voor **facilitators, derden** en **juridische entiteiten** die verbonden zijn met de melder indien zij gegronde redenen hadden om aan te nemen dat de melder binnen het toepassingsgebied voor bescherming viel

Bescherming melders van inbreuken

- **Verbod op elke vorm van represaille** (waaronder dreigingen met en pogingen tot) :
- schorsing, tijdelijke buitendienststelling, ontslag of soortgelijke maatregelen
 - degradatie of weigering van bevordering
 - wijziging van taken, verandering van arbeidsplaats, vermindering van loon, verandering van werktijden
 - het onthouden van opleiding
 - negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie
 - het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel
 - dwang, intimidatie, pesterijen of uitsluiting
 - discriminatie, nadelige of ongelijke behandeling
 - niet-omzetting van tijdelijke arbeidsovereenkomst in arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
 - niet-verlenging of vervroegde beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst
 - schade, incl. reputatieschade (sociale media) of financieel nadeel
 - opname op een zwarte lijst voor een hele sector waardoor de persoon geen baan meer kan vinden in de sector



Bescherming melders van inbreuken

- ▶ **Schadevergoeding :**
 - ▶ Forfaitair bedrag tussen 18 en 26 weken loon (niet cumuleerbaar met cao 109)
 - ▶ Niet-werknemers: werkelijk geleden schade bewijzen

- ▶ Specifieke mechanismen voor de **financiële sector** :
 - Forfaitair bedrag van 6 maanden brutoloon, hetzij werkelijk geleden schade (moet worden bewezen)



Bescherming melders van inbreuken

- ▶ **Immunititeit van aansprakelijkheid** in geval van melding/openbaarmaking overeenkomstig de voorwaarden van de wet. Twee belangrijke wijzigingen:
 - Art. 18 Arbeidsovereenkomstenwet: *"Een melding of openbaarmaking overeenkomstig de wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector maakt, **geen zware schuld, noch bedrog, noch gewoonlijke lichte schuld uit waarvoor de werknemer burgerlijk aansprakelijk kan worden gesteld dit ongeacht de motivering van de werknemer.**"*
 - Art. XI.332/3, §2 WER : Wanneer een persoon melding maakt van of informatie openbaar maakt over binnen het toepassingsgebied van deze wet vallende inbreuken, en die informatie bedrijfsgeheimen omvat, en indien die persoon aan de voorwaarden van deze wet voldoet, **wordt die melding of die openbaarmaking rechtmatig geacht overeenkomstig artikel XI.332/3, § 2, van het Wetboek van economisch recht.** → *"Het verkrijgen, gebruiken of openbaar maken van een bedrijfsgeheim wordt als rechtmatig beschouwd voor zover dit verkrijgen, gebruiken of openbaar maken bij het Unie- of nationale recht vereist of toegestaan is."*

VI. Actieplan voor uw onderneming



Actieplan

- Minstens één intern rapportagekanaal opzetten
 - Overleg met sociale partners
 - Belangrijk om het vertrouwen van werknemers op te bouwen, zodat zij zich comfortabel voelen om intern te melden (en zo externe rapportage/publiciteit vermijden)
 - Mogelijkheid om interne kanalen te openen naar andere personen dan werknemers - zelfs aangeraden om externe melding / openbaarmaking te vermijden

- Opzetten van een specifieke procedure via policy: doel van informatie over toepasselijke procedures (ook op externe kanalen)
 - Publiceren op intranet
 - Eventueel ook publiceren op de website (als de interne kanalen openstaan voor andere personen dan werknemers - aangezien de informatie beschikbaar moet zijn voor iedereen die kan melden)

Actieplan

- Aanwijzing van meldingsbeheerder
 - Meldingskanalen kunnen door een derde partij worden beheerd
 - Indien intern:
 - De persoon/dienst naar keuze van de onderneming aanwijzen, rekening houdend met de bijzonderheden van de structuur van de entiteit + verplichting tot onafhankelijkheid / afwezigheid van belangenconflict
 - Niet aanbevolen de DPO aan te wijzen als meldingsbeheerder
 - Kan elke titel hebben (Whistleblower Officer, SPOC...)

- Register van meldingen voorzien

- Ontslagdossier van melder goed documenteren (bewijslast!)

Nog veel onduidelijkheden/vragen!



- ▶ Wat is sociale fraude?
- ▶ Kunnen we een gecentraliseerd beleid opzetten?
- ▶ Intern meldkanaal enkel voor eigen werknemers (of ook uitzendkrachten en externe medewerkers/zelfstandigen)?
- ▶ Wat is het takenpakket van de Whistleblowing Officer?
- ▶ Wie vervult best de rol van Whistleblowing Officer?
- ▶ Wat met doormelding aan een buitenlandse moederverenootschap? Kan dat in het licht van de GDPR?
- ▶ Hoe weet ik of een werknemer beschermd is?



Vragen?

De S en G in ESG

Wat betekent
dit concreet?



Wat beteking dit concreet?







SFDR – 2019

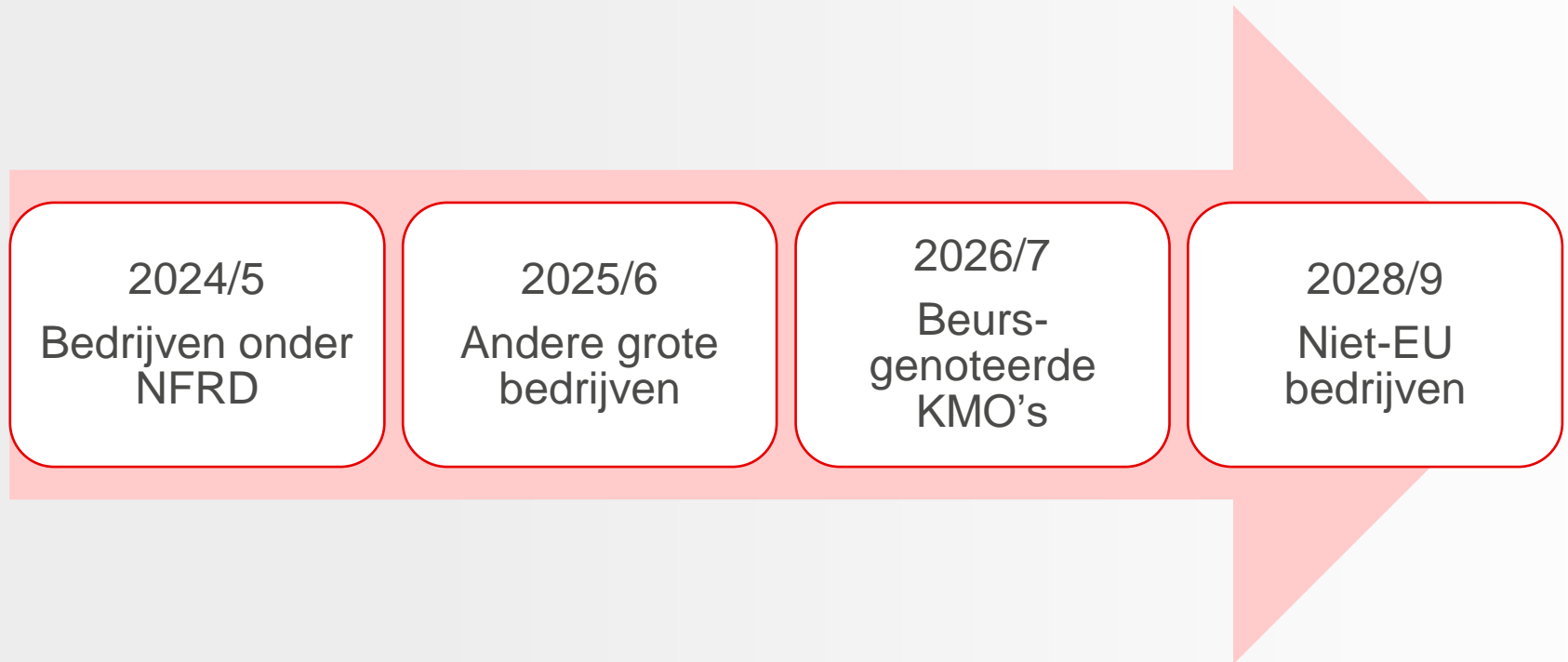
CSRD – 2022

CSDD – 2023?

Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

- ▶ Opvolger van NFRD
- ▶ Richtlijn 2022/2464 van 14 december 2022
- ▶ Publicatie op 16 december 2022
- ▶ Omzetting uiterlijk 6 juli 2024
- ▶ Duurzaamheidsverslag, onderdeel van het jaarverslag van de raad van bestuur aan de aandeelhouders
- ▶ Geïntegreerd in boekhoudwetgeving
- ▶ Geconsolideerd op hoogste niveau in de EU
- ▶ Dialoog en uitwisseling met werknemersvertegenwoordigers

Tijdslijn

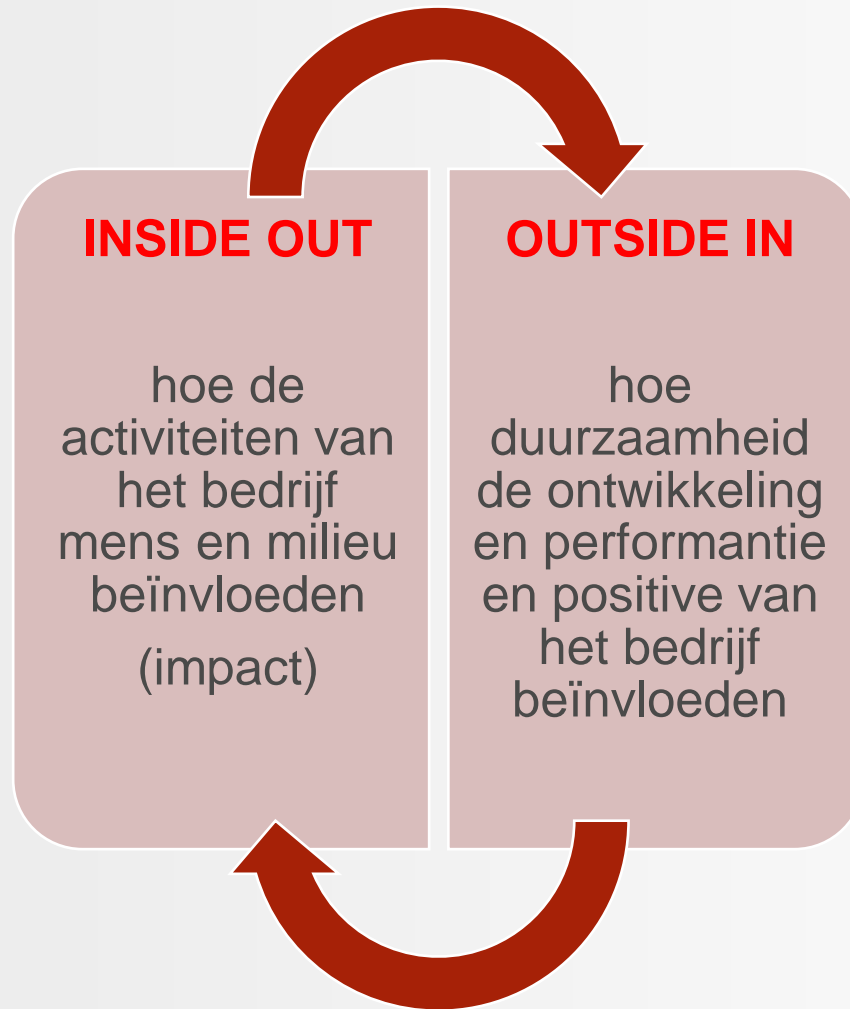


De game changer: audits!

- ▶ Assurance
- ▶ Limited assurance engagement
 - negatief
 - ... geen elementen geïdentificeerd die zouden leiden tot de conclusie dat er sprake is van substantiële misrepresentatie ...
 - minder tests
- ▶ Reasonable assurance engagement
 - positief
 - opinie over compliance gesteund op vooraf bepaalde criteria
 - uitgebreide procedures / interne controle / tests
- ▶ Standaarden te ontwikkelen tegen 2028
- ▶ Progressieve ontwikkeling van de markt voor audit van duurzaamheidsinformatie
- ▶ Key sustainability partner



Dubbele materialiteit



Twee belangrijke nieuwigheden in verslaggeving

- Informatie moet vooruit kijken
 - korte / medium / lange-termijn horizon

- Informatie moet betrekking hebben op de hele waardeketen
 - klanten en leveranciers
 - Indien informatie niet (meteen) beschikbaar is:
 - Welke inspanningen gedaan om informatie te verkrijgen?
 - Waarom niet alle informatie verkregen?
 - Plannen om informatie alsnog te verkrijgen in de toekomst

Gedelegeerde Verordening van de Commissie

- ▶ (bijna) finale normen, gepubliceerd op 31 juli 2023

ESRS 1	Algemene vereisten
ESRS 2	Algemene toelichtingen
ESRS E1	Klimaatverandering
ESRS E2	Verontreiniging
ESRS E3	Water en mariene hulpbronnen
ESRS E4	Biodiversiteit en ecosystemen
ESRS E5	Materiaalgebruik en circulaire economie
ESRS S1	Eigen personeel
ESRS S2	Werknemers in de waardeketen
ESRS S3	Getroffen gemeenschappen
ESRS S4	Consumenten en eindgebruikers
ESRS G1	Zakelijk gedrag

See www.efrag.org/lab6

- **Draft ESRS 1 General requirements** presented by Chiara Del Prete, EFRAG SR TEG Chairwoman

Glimpse into draft ESRS 1 General requirements
Download the presentation

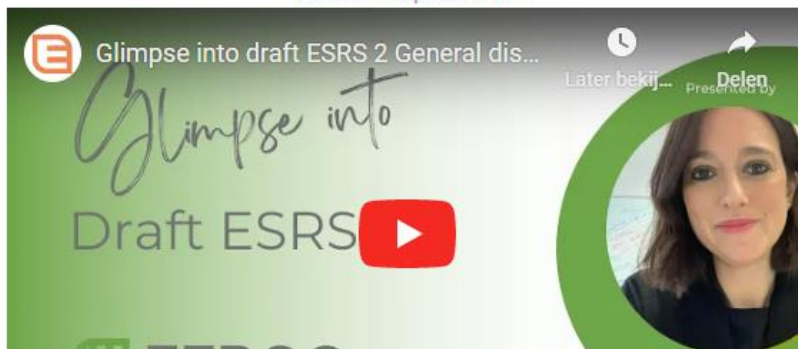


Educational session on draft ESRS 1 General requirements
Download the presentation



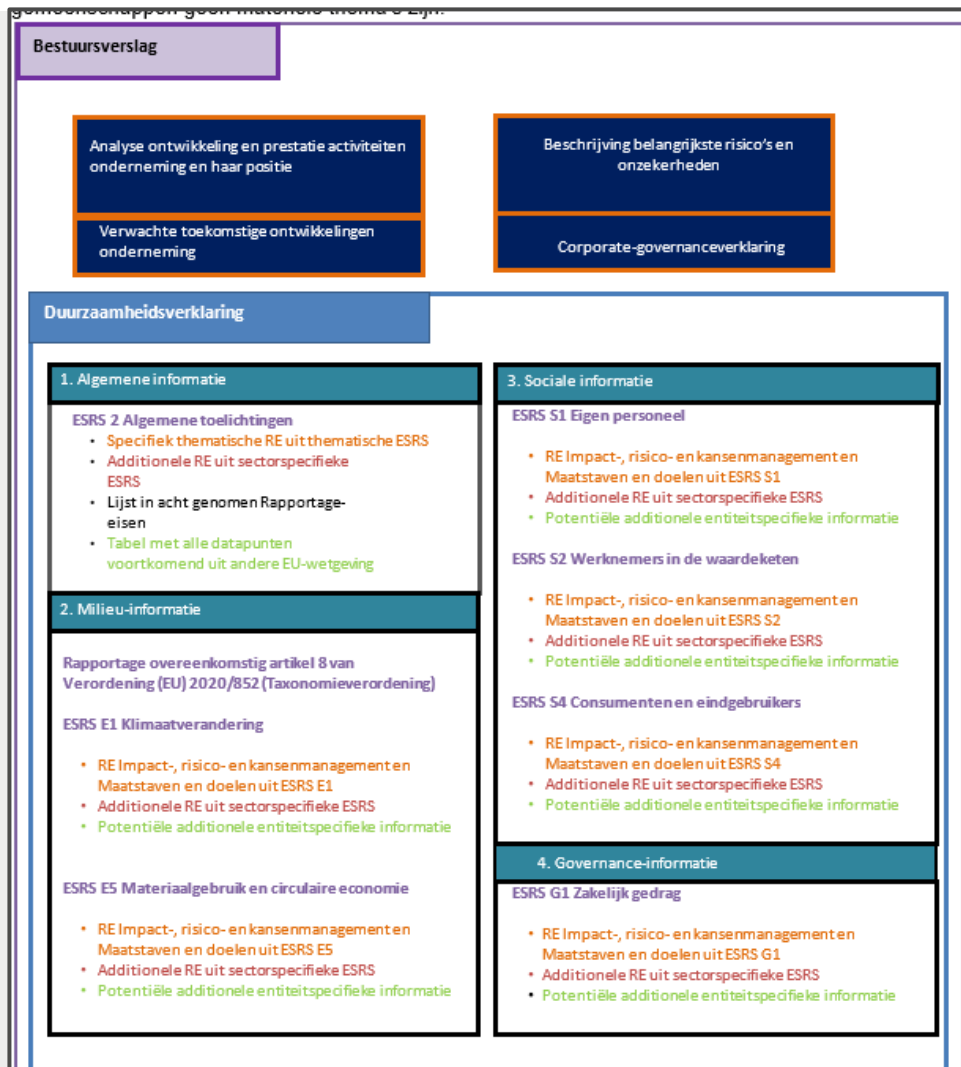
- **Draft ESRS 2 General disclosures** presented by Gemma Sanchez Danes, EFRAG EFRAG SR Lead for Social

Glimpse into draft ESRS 2 General disclosures
Download the presentation



Educational session on draft ESRS 2 General disclosures
Download the presentation





ESRS S1 Eigen personeel

- ▶ 17 domeinen
- ▶ Impact-, risico- en kansenmanagement
 - S1-1: Beleid ten aanzien van eigen personeel
 - S1-2: Processen om met eigen werknemers en werknemersvertegenwoordigers te overleggen over impacts
 - S1-3: Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen voor eigen werknemers om zorgen kenbaar te maken
 - S1-4: Acties en initiatieven en hun effectiviteit
- ▶ Maatstaven en doelen
 - S1-5: Duurzaamheidsdoelstellingen
 - Negatieve impact beheersen / positieve impact bevorderen / risico's beheersen
 - Tijdschema en follow-up
 - S1-6: Kenmerken van eigen werknemers
 - S1-7: Kenmerken van medewerkers niet in loondienst
 - S1-8: CAO-dekkingsgraad en sociale dialoog
 - S1-9: Diversiteitsmaatstaven

ESRS S1 Eigen personeel

▶ Maatstaven en doelen (vervolg)

- S1-10: Leefbare lonen
- S1-11: Sociale bescherming
- S1-12: Mensen met een beperking
- S1-13: Maatstaven voor opleiding en ontwikkeling
- S1-14: Gezondheid en veiligheid
- S1-15: Werk-privé balans maatstaven
- S1-16: Beloningsmaatstaven (loonkloof en totale beloning)
- S1-17: Incidenten, klachten en ernstige schendingen van mensenrechten

ESRS S2 Werknemers in de waardeketen

ESRS S3 Getroffen gemeenschappen

ESRS S4 Consumenten en eindgebruikers

- 5 domeinen
- Impact-, risico- en kansenmanagement
 - S1-1: Beleid ten aanzien van ...
 - S1-2: Processen om met ... te overleggen over impacts
 - S1-3: Herstelprocessen voor negatieve impacts en kanalen om zorgen kenbaar te maken
 - S1-4: Acties en initiatieven en hun effectiviteit
- Maatstaven en doelen
 - S1-5: Duurzaamheidsdoelstellingen
 - Negatieve impact beheersen / positieve impact bevorderen / risico's beheersen
 - Tijdschema en follow-up

ESRS G1 Zakelijk gedrag 'business conduct'

- ▶ Impact-, risico- en kansenmanagement
 - G1-1: Beleid ten aanzien van zakelijk gedrag en bedrijfscultuur
 - G1-2: Beheer van relaties met leveranciers
 - G1-3: Preventie en opsporing van corruptie en omkoping

- ▶ Maatstaven en doelen
 - G1-4: Incidenten van corruptie en omkoping
 - G1-5: Politieke invloed en lobbyactiviteiten
 - G1-6: Betalingspraktijken

Pay Transparency Richtlijn

Sophie Maes

Advocaat – Partner

11 oktober 2023



Waarborg gelijke beloning man-vrouw

Op EU niveau

- ▶ Artikel 157 VWEU: recht op gelijke beloning
- ▶ Artikel 4 Richtlijn Gendergelijkheid
- ▶ Aanbeveling Commissie transparantie (2014)
- ▶ Omkering bewijslast: HvJ 17 Oktober 1989, Danfoss

Op nationaal niveau

- ▶ Loonkloofwet van 22 april 2012
 - ▶ Interprofessioneel + sectorniveau
 - ▶ Ondernemingsniveau:
 - ▶ Tweejaarlijks analyseverslag bezoldigingsstructuur (onderneming + 50 werknemers)
 - ▶ Overleg in OR/actieplan
 - ▶ Uitsplitsen van gegevens in de sociale balans

Andere EU landen

13 EU lidstaten met rapportageverplichtingen



<https://iuslaboris.com/insights/gender-pay-gap-map/>



Maar:

- Genderloonkloof EU: +/- 12,7 % (Eurostat 2021)
- Genderloonkloof België: 9,2 % (obv uurloon)/23,1 % (obv jaarloon) (Loonkloofrapport 2021)

Pay Transparency Richtlijn

- 10 Mei 2023 – Inwerking: 7 juni 2023 – Omzetting: 7 juni 2026
- Doel:
 - Bestrijden loondiscriminatie en dichten genderloonkloof
 - Door:
 - Definiëring cruciale begrippen
 - Maatregelen loontransparantie
 - Versterking rechtsmiddelen en handhaving
- Minimumvoorschriften (!)

Voor wie?

- Publieke en private sector
- Werknemers
- Sollicitanten
- Rapportage loonkloof: enkel voor +100 werknemers (+ gefaseerd)



Definiëring cruciale begrippen:

Beloning	basisloon + ‘aanvullende of variabele componenten’ = basisloon + alle overige voordelen die WN direct of indirect ontvangt mbt zijn/haar dienstbetrekking
Beloningsniveau	het bruto jaarsalaris en het overeenkomstig bruto-uurloon
Categorie van WNs	WNs die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten
Gelijkwaardige arbeid	Te bepalen op basis van objectieve en genderneutrale criteria, die zijn overeengekomen met WNvertegenwoordigers (indien van toepassing). Zij omvatten: <ul style="list-style-type: none">➤ Vaardigheden➤ Inspanningen➤ Verantwoordelijkheden➤ Arbeidsomstandigheden➤ Andere relevante factoren (indien van toepassing)

Loontransparantie: Recht op informatie

Tijdens de recrutering (sollicitant)

- ▶ **Informatie aanvangsloon** of loonschaal voorafgaand aan sollicitatiegesprek
- ▶ **Verbod** polsen naar **eerder salaris**
- ▶ *[Niet discrimineerde wervingsprocedures + genderneutrale vacatures en functiebenamingen]*

Tijdens de tewerkstelling (WN)

- ▶ **Toegang tot criteria** om beloning, beloningsniveau en beloningsontwikkeling te bepalen die objectief en genderneutraal moeten zijn
- ▶ **Recht om schriftelijke informatie te vragen** (+ antwoord binnen de 2 maanden) omtrent individuele beloningsniveau + naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveau van WNs die zelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten + jaarlijkse informatieplicht WG
- ▶ **Verbod confidentialiteitsbedingen**

Loontransparantie: Rapportageplicht

(1) Rapportage over:

- ▶ Aan toezichthoudende overheid (publicatie website!):
 - ▶ Genderloonkloof
 - ▶ Genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten
 - ▶ Mediane genderloonkloof
 - ▶ Mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten
 - ▶ Aantal vrouwelijke en mannelijke WNs die aanvullende of variabele componenten ontvangen
 - ▶ Aandeel vrouwelijke en mannelijke WNs in elke kwartielbeloningsschaal
- ▶ Aan WNsvertegenwoordigers:
 - ▶ Genderloonkloof per categorie van WNs uitgesplitst naar gewoon basisloon en aanvullende of variabele componenten

Wat ?

Juistheid moet worden bevestigd door directie, na raadpleging van de WNsvertegenwoordigers die toegang hebben tot de toegepaste methodes

Recht WNs, WNsvertegenwoordigers, arbeidsinspecties en organen voor gelijke behandeling om vragen te stellen + verplichting om te antwoorden binnen redelijke termijn + wegwerken verschillen **indien niet gerechtvaardigd door objectieve en genderneutrale criteria**

Loontransparantie: Rapportageplicht

Wat ?

(2) Beloningsevaluatie met WNsvertegenwoordigers indien:

- ▶ 5 % verschil gemiddelde loon in een categorie van WNs
- ▶ WG heeft niet gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria
- ▶ WG heeft verschil niet verholpen binnen 6 maanden

Terbeschikkingstelling aan WNs en WNsvertegenwoordigers + mededeling aan toezichtsorgaan

Wie?

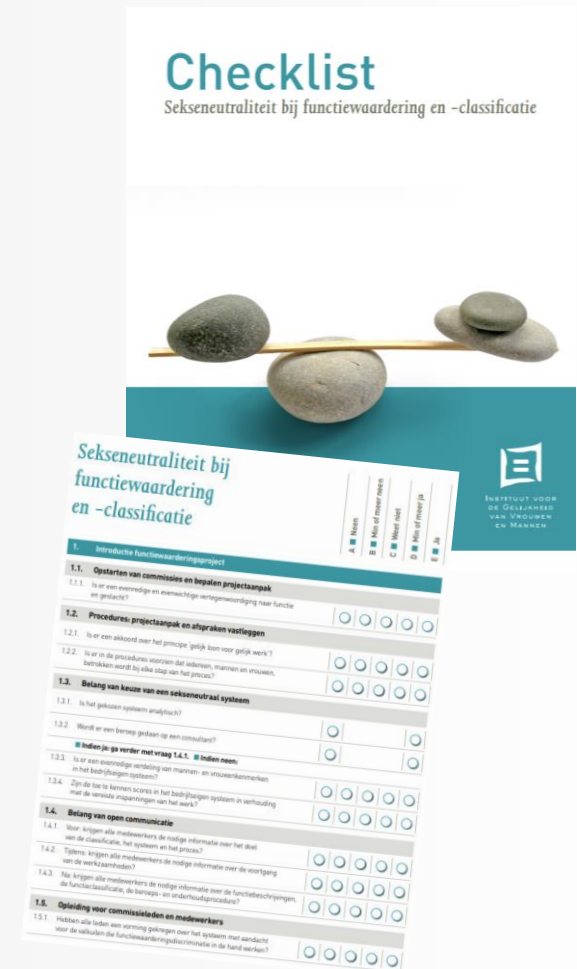
- + 250 WNs: jaarlijkse rapportage vanaf 2027 (2026)
- + 150 – 249 WNs: driejaarlijkse rapportage vanaf 2027 (2026)
- + 100 – 149 WNs: driejaarlijkse rapportage vanaf 2031 (2030)

Versterking rechtsmiddelen en handhaving

- ▶ Recht op volledige compensatie of reparatie bij inbreuk gelijke beloning
- ▶ Omkering bewijslast
- ▶ Bewijs gelijke of gelijkwaardige arbeid
- ▶ Doeltreffende, evenredige en afschrikwekkende sancties (boetes)
- ▶ Ontslagbescherming

Start de voorbereidingen voor 2026 nu !

- 'Get it on the business agenda'
- Bepaal verplichtingen (headcount)
- In kaart brengen HR-processen:
 - Recruitering
 - Functiewaardering/classificatie – criteria/methodologie Checklist instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen [39 - Checklist_NL.pdf \(belgium.be\)](#)
 - Loonbeleid en loonevoluties
 - Evaluatie performance/bekwaamheid/vaardigheden
 - Performance management



Start de voorbereidingen voor 2026 nu !

- ▶ Hoe categorieën WNs groeperen die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten ?
Op basis van welke criteria/methodologie ?
- ▶ Screening arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglement, policies -> confidentialiteitsbedingen ?
- ▶ Criteria toekenning aanvullende of variabele componenten (bonus) ?
- ▶ Aanvangsloon of loonschalen bij aanwerving ?
- ▶ Relevante data lonen ?
- ▶ Audit loonverschillen
- ▶ Rechtvaardiging loonverschillen door objectieve en genderneutrale criteria – welke en hoe meten?
- ▶ Actieplan loonverschillen
- ▶ Training managers



Inger Verhelst

Advocaat - Partner

T +32 3 285 97 91

Inger.Verhelst@claeysengels.be

www.claeysengels.be



Jan Van Gysegem

Advocaat - Partner

T +32 9 261 55 09

Jan.VanGysegem@claeysengels.be

www.claeysengels.be



Sophie Maes

Advocaat - Partner

T +32 2 761 47 23

Sophie.Maes@claeysengels.be

www.claeysengels.be

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame and contains the text 'Partners with you.' in a serif font. The background is a blurred image of a person's torso and arm, suggesting a professional setting.

Partners with you.