

Rapport de mise à jour de l'information de base

Les informations communiquées dans le cadre de l'information de base sont complétées et actualisées dans un rapport écrit. Ce rapport doit être communiqué, commenté et discuté au cours de la réunion du conseil d'entreprise. Le chef d'entreprise commente en particulier les modifications intervenues par rapport aux informations de base, les raisons de ces modifications ainsi que les mesures à prendre en conséquence.

(AR IEF de 1973, art. 4 à 14, 17, 18.)

Comptes annuels

Le chef d'entreprise doit communiquer aux membres du CE les comptes annuels comprenant le bilan, le compte de résultats et l'annexe.

Les comptes annuels de l'exercice écoulé doivent être remis avant la tenue de l'assemblée générale des actionnaires. Lors de la réunion spéciale du CE, l'employeur comparera les comptes annuels avec ceux des deux exercices précédents et donnera des explications à propos des changements survenus. En ce qui concerne le bilan, il commente et explique essentiellement les points suivants: les changements au niveau du capital social; la modification et la destination des réserves; les amortissements effectués et leur nature, leur importance, leur évolution; les changements au niveau de l'endettement ainsi que l'influence de ces changements sur l'actif; les modifications de l'immobilisé; la solvabilité, la liquidité et la rentabilité de l'entreprise sur la base des ratios. En ce qui concerne le compte de résultats, le commentaire se concentre essentiellement sur les points suivants: l'évolution des charges et produits; la répartition des bénéfices; la manière dont l'entreprise compte apurer les pertes éventuelles; le montant des rémunérations allouées aux membres des organes d'administration, de direction et de contrôle; l'évolution de la rentabilité de l'entreprise sur la base de ratios.

Notez que le bilan social relatif à l'emploi et à la formation ne fait plus partie des comptes annuels, mais doit toujours être communiqué et discuté en même temps que les comptes annuels, de même que les informations concernant les mesures d'aide à l'emploi (voir point 2: Compétences sociales du CE).

Les sociétés commerciales de droit belge sont aussi tenues d'établir des comptes annuels consolidés et un rapport de gestion consolidé en cas de dépassement de certaines limites. Les comptes annuels consolidés présentent une série d'entreprises liées les unes aux autres comme s'il s'agissait d'une seule entreprise. Ceux-ci doivent également être transmis au CE.

(AR IEF de 1973, art. 17, 19 à 23.)

Le rapport de gestion et le rapport du réviseur

Le rapport annuel de gestion du conseil d'administration ainsi que le rapport de certification des comptes du réviseur d'entreprise doivent être joints aux comptes annuels. Le rapport annuel de gestion des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques autonomes doit également comporter la déclaration de bonne gouvernance ainsi que le rapport de rémunération des administrateurs et dirigeants. La déclaration de gouvernance reprend un ensemble de règles internes obligeant l'entreprise à mener une politique servant les intérêts de toutes les «parties prenantes» et pas seulement des dirigeants de l'entreprise. L'entreprise qui adopte le code de gouvernance et qui y déroge doit toujours expliquer les raisons de cette dérogation.

Suite à la transposition de la nouvelle directive de 2022, certaines entreprises devront aussi établir un rapport de durabilité qui sera joint au rapport de gestion.

(AR IEF, art. 8, 16, 17, 19 et 21; loi du 6.4.2010 visant à renforcer la gouvernance d'entre-

prise dans les sociétés cotées et Code belge de gouvernance d'entreprise 2020; AR du 12.05.2019.)

Politique de rémunération des administrateurs et dirigeants

La législation visant à renforcer la bonne gouvernance dans les entreprises cotées en bourse et dans les entreprises publiques autonomes prévoit certaines obligations, telles que:

- la rédaction d'une déclaration de gouvernance d'entreprise insérée dans le rapport annuel de gestion;
- l'institution d'un comité de rémunération qui rend un avis sur la politique de rémunération de l'entreprise et prépare un rapport annuel de rémunération qui sera soumis à l'approbation de l'assemblée générale;
- la répartition des bonus dans le temps;
- la limitation des indemnités de départ;
- les circonstances dans lesquelles le conseil d'administration peut envisager d'accorder une indemnité de départ plus élevée que les 12 mois de salaire maximum prévus, avec un maximum de 18 mois (rémunération de base et rémunération variable);
- la communication par le conseil d'administration du rapport de rémunération au CE, avant l'assemblée générale des actionnaires. Le CE doit pouvoir émettre un avis à l'attention de l'AG.

(Loi du 6.4.2010 visant à renforcer la gouvernance d'entreprise dans les sociétés cotées; Code belge de gouvernance d'entreprise 2020.)

Rapport de durabilité

En application d'une directive européenne, certaines grandes entreprises et certains groupes d'intérêt public étaient tenus d'établir et de publier une déclaration relative à leur situation non financière. Cette législation est aujourd'hui remplacée par une directive plus ambitieuse qui oblige les entreprises à publier des données sur l'impact

sociétal et environnemental de leurs activités, sur le respect des droits sociaux et des droits humains, et sur les risques auxquels elles sont exposées en termes de durabilité. Sont concernées: les grandes entreprises; les petites et moyennes entreprises cotées, à l'exception des microentreprises; certaines entreprises non européennes. Les obligations prennent cours à partir de l'année comptable 2024 pour les entreprises et groupes déjà soumis à la législation antérieure sur les informations non financières. Elles s'appliqueront pour les autres grandes entreprises et grands groupes à partir de 2025, pour les PME cotées à partir de 2026, et en 2028 pour les entreprises non européennes. Les grandes entreprises sont celles qui dépassent pendant deux exercices consécutifs les limites chiffrées d'au moins deux des trois critères suivantes: un total du bilan de 25.000.000 euros; un chiffre d'affaires de 50.000.000 euros, et un nombre moyen de travailleurs au cours de l'exercice de 250.

Concrètement, ces entreprises doivent dorénavant inclure dans leur rapport annuel de gestion les informations supplémentaires suivantes: notamment des informations portant sur le modèle commercial de l'entreprise, en indiquant la manière dont elle prévoit d'assurer la compatibilité de ce modèle commercial avec la transition vers une économie durable, les objectifs et politiques qu'elle s'est fixés en matière de durabilité, et sa stratégie pour les réaliser. L'entreprise devra également indiquer quelles sont les principales incidences négatives liées à ses activités sur l'ensemble de la chaîne de valeur, les mesures prises pour les recenser et les surveiller, ainsi que les mesures prises pour les prévenir, les atténuer ou les éliminer. Enfin, elle devra décrire les principaux risques liés aux questions de durabilité, y compris les principales dépendances de l'entreprise en la matière, ainsi que la manière dont elle gère ces risques. Trois thèmes pourront faire l'objet du rap-



port: l'environnement (climat, questions relatives à l'eau, utilisation des ressources, économie circulaire, pollution, biodiversité, écosystèmes); les matières sociales (égalité des chances, égalité des genres, développement des compétences et formation, conditions de travail, mais aussi droits humains, libertés fondamentales, déclarations de l'OIT, conventions de l'OIT...); la gouvernance (éthique des affaires, culture d'entreprise, lobbying, gestion des relations d'affaires, mesures contre la corruption, contrôle interne et gestion des risques). Les directions des entreprises concernées seront tenues d'informer les représentants des travailleurs et d'organiser une concertation sociale au CE autour de ce rapport de durabilité. En Belgique, ce sont les réviseurs d'entreprise qui seront chargés du contrôle de ces rapports.

(Directive européenne 2022/2464, dite «CSRD»-«Corporate Sustainability Reporting Directive»- à transposer en droit belge pour le 6 juillet 2024 au plus tard.)

Politique d'innovation

Les interlocuteurs sociaux ont élaboré une recommandation aux entreprises concernant l'innovation. En vue de contribuer au développement d'une culture de l'innovation dans les entreprises et d'y impliquer les travailleurs, sur la base de leurs préoccupa-

tions et de leur expérience, le thème de l'innovation sera mis à l'ordre du jour du CE chaque année, lors de l'information annuelle, en vue d'un dialogue sous forme de questions, critiques et suggestions. Cet éclairage particulier doit permettre aux travailleurs de se forger une image claire de la politique d'innovation de l'entreprise. La discussion, en fonction des spécificités de l'entreprise et du secteur, portera notamment sur: la politique générale d'innovation ainsi que la stratégie pour les années futures; les dépenses en matière d'innovation et de recherche et développement; les investissements; l'introduction de nouveaux produits, services ou nouveaux processus; l'introduction de nouvelles pratiques organisationnelles et de management... Les informations doivent permettre d'établir le rapport entre les données économiques, relatives à l'emploi, la formation et la gestion du personnel.

(Recommandation AIP 2007-2008.)

4.1.4 Information périodique

Tous les trois mois au moins, l'employeur doit communiquer au CE l'information économique et financière traitant de l'évolution accomplie durant la période écoulée et des perspectives pour la période à venir. Il s'agit en fait de mises à jour de l'information de base et des informations annuelles qui