

De erkenningsvoorwaarden worden bepaald in de regelgeving.
Aan deze voorwaarden moet **verplicht en gelijktijdig** worden voldaan.

U moet:

1. **een boekhouding bijhouden** volgens de minimumindeling van het algemene rekeningenstelsel;
2. **een economisch levensvatbare activiteit kunnen aantonen.**
U mag zich in geen geval in een situatie van vrijwillige vereffening, juridische reorganisatie of faillissement bevinden;
3. **een minimumniveau van kwaliteitsvolle en duurzame bezoldigde arbeid kunnen aantonen.**
Als uw organisatie sinds 4 jaar of langer ingeschreven is in de Kruispuntbank van Ondernemingen, moet u minstens één voltijdse werknemer voor onbepaalde tijd in dienst hebben;
4. **kunnen toelichten hoe eventuele winsten bestemd** worden voor de verwezenlijking van het sociale doel;
5. **de duurzame productie- en consumptiewijzen** kunnen toelichten die bij de organisatie toegepast worden (bijvoorbeeld: afvalbeheer en -inzameling, het reis- en vervoerbeleid, de energiebesparende maatregelen, een aankoopbeleid dat gebaseerd is op het kringloopprincipe, de EMAS-registratie, de ISO-certificering of het Brusselse label Ecodynamische Onderneming);
6. **op uw website de ledenlijst van uw raad van bestuur publiceren**, met vermelding van de respectieve functie van elke lid, alsook een organogram dat de interne organisatie weergeeft. Bij ontstentenis daarvan moet die informatie uitgehangen worden bij uw organisatie.

Statuten en huishoudelijk reglement

Om erkend te worden, is het vereist dat uw statuten aan een aantal voorwaarden voldoen. Andere vereiste vermeldingen kan u naar keuze opnemen in uw statuten of in uw huishoudelijk reglement.

De statuten van uw organisatie moeten melding maken van:

1. **uw economische activiteit.**
U moet immers een doorlopende activiteit van productie van goederen en/of diensten kunnen aantonen (bijvoorbeeld: bouw en renovatie van gebouwen, handel, horeca, logistiek, levering van goederen en diensten, ontwikkeling van digitale toepassingen, enz.):
2. **uw sociaal doel** (bijvoorbeeld: Voorbeelden van sociale doelen: socioprofessionele inschakeling, armoedebestrijding, gelijke kansen voor mannen en vrouwen, ontwikkeling van duurzaam wonen, invoering van nieuwe vormen van goederen- en dienstenproductie (kringlooeconomie), milieubescherming, bevordering van duurzame producten of hernieuwbare energie, enz.). Uw organisatie moet immers het algemeen belang of het belang van een bijzondere groep van personen of van uw organisatieleden nastreven;
3. **Principe van gematigde loonspanning**
Dit principe betreft de verhouding tussen het hoogste en laagste aan het personeel van uw onderneming toegekende brutoloon.

De loonspanning moet:

1 tot maximaal 4 bedragen voor rechtspersonen met tot 50 werknemers of werkende vennoten;

1 tot maximaal 5 bedragen voor rechtspersonen met 51 tot 250 werknemers of werkende vennoten;

1 tot maximaal 6 bedragen voor rechtspersonen met 250 of meer werknemers of werkende vennoten.

Voor de berekening van de loonspanning worden het brutoloon en de diverse voordelen van alle aard in aanmerking genomen. Voor de werkende vennoten worden bij de berekening de bruto emolumenten en alle diverse voordelen van alle aard in aanmerking genomen.

De minimumvergoeding wordt berekend op grond van de laagste vergoeding voor een voltijds equivalent bij uw onderneming.

Uitzondering: Rechtspersonen die erkend waren als PIOW op basis van de ordonnantie 2004 en bij wie de loonspanning het maximum zou overschrijden als gevolg van vóór 01.02.2019 gesloten arbeidsovereenkomsten moeten pas aan dit criterium voldoen nadat voornoemde overeenkomsten geëindigd zijn;

4. **Het principe op grond waarvan een lid van de algemene vergadering gelijkstaat met één stem of de beperking van het stemrecht** van een natuurlijke persoon die deelneemt aan de algemene vergadering tot 10 % van de in de algemene vergadering aanwezige en vertegenwoordigde aandelen, met inbegrip van de volmachten en vertegenwoordigingen;
5. **Het maximaantal volmachten** per lid of deelnemer.
6. **het eenmaal per jaar houden van een vergadering waarop volgende thema's aan bod komen:**
de huidige en toekomstige economische en sociale ontwikkeling van uw organisatie;
het welzijn op het werk;
een voorstelling van het activiteitenverslag en een samenvatting van de rekeningen van uw organisatie;
uw beleid op het vlak van personeelsbeheer, aanwerving en bijscholing.
Deze vergadering moet gehouden worden tijdens de werkuren.
Alle personeelsleden of werkende vennoten en uw belangrijkste belanghebbende partijen moeten worden uitgenodigd op die vergadering.

De statuten en/of het huishoudelijk reglement van uw organisatie moeten melding maken van:

1. **de rechten en plichten van de bestuurders, de organisatie van de vergaderingen en de interne orde van de raad van bestuur, de rol van de voorzitter en de eventuele overige leden,**
de betrekkingen met de algemene vergadering en
de manier waarop uw onderneming dagelijks wordt bestuurd.
Dit omvat meer bepaald:
de wijze waarop belangenconflicten tussen de bestuurders en de rechtspersoon worden geregeld,
de manier waarop de vergoedingen bepaald worden,
2. **de samenstelling van de raad van bestuur:** het aantal vertegenwoordigers van de overheid bedraagt niet meer dan 75% van het aantal bestuurders.