

Les conditions d'agrément sont définies par la réglementation.
Ces conditions sont **obligatoires et cumulatives**.

Vous devez :

1. **tenir une comptabilité** selon le plan comptable minimum normalisé ;
2. **pouvoir démontrer une activité économiquement viable.**
En tout état de cause, vous ne pouvez pas être en liquidation volontaire, ni en redressement judiciaire, ni en faillite ;
3. **pouvoir démontrer un niveau minimum de travail rémunéré de qualité et durable.**
Si votre organisation est immatriculée à la Banque-Carrefour des Entreprises depuis au moins 4 ans :
l'entreprise doit compter au moins soit un salarié engagé à temps plein pour une durée indéterminée, soit trois travailleurs indépendants associés actifs dont au moins un est indépendant à titre principal ;
4. **respecter la répartition suivante pour votre conseil d'administration et votre assemblée générale :**
maximum 49 % de représentants d'entreprises qui n'ont pas de finalité sociale explicite;
maximum 25 % de représentants de pouvoirs publics. Est considéré comme représentant des pouvoirs publics toute personne qui siège en vertu d'un mandat reçu sur base des statuts et/ou suite à un mandat résultant d'une délibération d'un pouvoir public ou parapublic ;
5. **publier sur votre site web la liste des membres composant votre conseil d'administration,** leurs fonctions respectives ainsi qu'un organigramme reflétant votre organisation interne. A défaut, ces informations doivent être affichées au sein de votre organisation.

Statuts et règlement d'ordre intérieur

Pour être agréé, vos statuts doivent être conformes à certaines conditions. Pour d'autres conditions, vous avez le choix, elles doivent être mentionnées soit dans vos statuts soit dans votre règlement d'ordre intérieur.

Les statuts de votre organisation doivent mentionner :

1. **vosre activité économique.**
Vous devez en effet pouvoir démontrer une activité continue de production de biens et/ou de services (par exemple : activité de construction et rénovation de bâtiment, commerce, HORECA, logistique, fourniture de biens et services, développement d'applications numériques, etc.) ;
2. **vosre finalité sociale** (par exemple : Exemples de finalité sociale : l'insertion socio-professionnelle, la lutte contre la pauvreté, l'égalité hommes-femmes, le développement d'un habitat durable, la mise en œuvre de nouvelles formes de production de biens et services (économie circulaire), la protection de l'environnement, la promotion de produits durables ou d'énergies renouvelables, etc.). Votre organisation doit en effet viser soit l'intérêt de la collectivité soit d'un groupe spécifique de personnes ou de vos membres ;
3. la limitation de vos dividendes (maximum 6%) et la limitation de vos plus-values (interdites ou maximum de 100 %). Ceci ne doit pas être inscrit dans les statuts des ASBL ;

4. **le principe de tension salariale modérée** (dans vos statuts ou dans votre rapport d'activités).
Ce principe consiste en un rapport entre le plus élevé et le moins élevé des salaires octroyés au personnel de votre entreprise.
La tension salariale doit être :
de 1 à maximum 4 pour les personnes morales comptant jusqu'à 50 travailleurs ou associés actifs;
de 1 à maximum 5 pour les personnes morales comptant 51 à 250 travailleurs ou associés actifs;
de 1 à maximum 6 pour les personnes morales comptant plus de 250 travailleurs et plus ou associés actifs.
Le calcul de la tension salariale intègre la rémunération brute et les avantages divers et de toutes natures.
Pour les associés actifs, le calcul intègre les émoluments bruts et tous les avantages divers et de toutes natures.
La rémunération minimale est calculée sur base de la rémunération la plus basse en équivalent temps plein au sein de votre entreprise ;
5. **le principe selon lequel un membre de l'assemblée générale est égal à une voix ou la limitation des droits de vote** d'un participant personne physique à l'assemblée générale à maximum 10 % des parts présentes et représentées en assemblée générale, en ce compris les procurations et représentations ;
6. **le nombre de membres du Conseil d'administration :**
au moins 3 membres dans le cas d'une organisation inscrite depuis moins de quatre ans auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises lorsqu'elle demande un premier agrément
au moins 4 membres dans les autres cas

Les statuts ou le règlement d'ordre intérieur de votre organisation doivent mentionner :

1. **la manière dont les conflits d'intérêts financiers sont gérés** au sein de votre entreprise (exemple de conflit d'intérêts : la location d'un local de l'entreprise par l'un des travailleurs ou la mise à disposition de machines ou des crédits avec intérêts, etc.) ;
2. **les droits et obligations des administrateurs, l'organisation des réunions et la police du Conseil d'administration, le rôle du président et des éventuels autres membres,**
les rapports avec l'assemblée générale et
la manière dont votre entreprise est dirigée au quotidien.
Cela comprend notamment :
les principes de collégialité et de solidarité des administrateurs,
le principe qu'un administrateur est en charge des intérêts de la personne morale et non de ses intérêts personnels ou de ceux des institutions qu'il représente ou qui l'ont mandaté,
la manière dont sont réglés les conflits d'intérêts entre les administrateurs et la personne morale,
la manière dont sont déterminées les rémunérations,
le principe de confidentialité des débats ;
3. **le nombre maximum de procurations** par membre ou participant.
4. **au moins l'une des mesures suivantes :**
l'élection d'un administrateur ne représentant ni les pouvoirs publics ni des entreprises privées sans finalité sociale ou/et
la faculté pour les travailleurs de devenir membre, coopérateur ou actionnaire de la personne morale. La

part sociale s'élève à un maximum de 150 euros.

5. la tenue, une fois par an, d'une réunion, qui aborde les thèmes suivants :

le développement économique et social en cours et futur de votre organisation;

le bien-être au travail;

une présentation du rapport d'activités et d'un résumé des comptes de votre organisation;

vos politiques en matière de gestion du personnel, de recrutement et de formation continue.

Cette réunion doit se dérouler durant les heures de travail.

Tous les membres du personnel, les associés actifs et vos principales parties prenantes doivent y être invités.