Wet Loontransparantie

11 november 2025

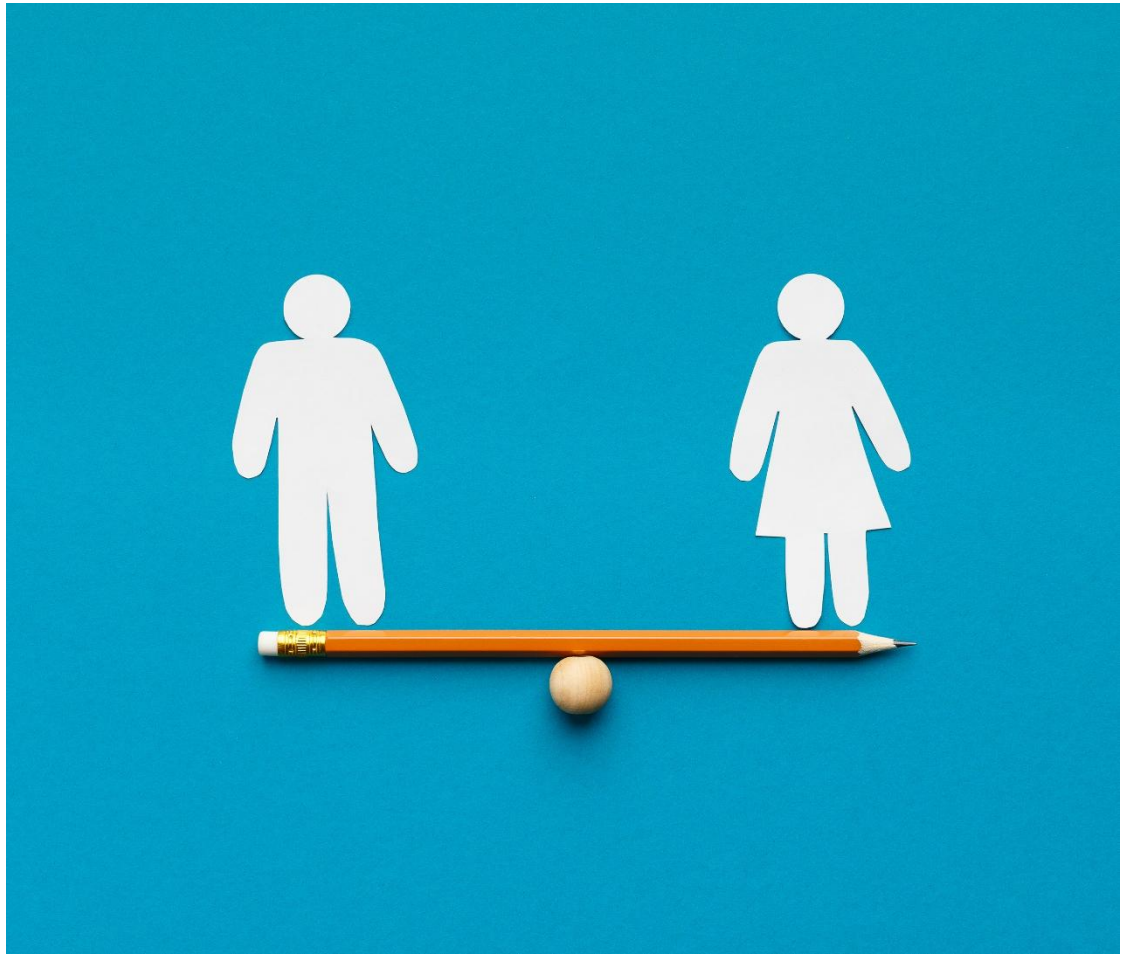
Agenda

1. Richtlijnen Loontransparantie

2. Het stopt niet bij salaris

3. Voorgesteld aanpak

Belongingsgelijkheid – de achtergrond



De Wet Loontransparantie vloeit voort uit het streven naar meer diversiteit, inclusiviteit en gelijkheid. Dit uit zich vooralsnog in gendergelijkheid, maar zal in de toekomst ongetwijfeld verder worden ingevuld.

1.

Richtlijn Loontransparantie

Loontransparantie – Een wereldwijde beweging

Loonrechtvaardigheid is een drijvende kracht achter nieuwe wetgeving over de hele wereld. De EU-richtlijn is de meest gedetailleerde regelgeving die tot nu toe is geïntroduceerd. Lidstaten krijgen de mogelijkheid om bij het omzetten van de regelgeving in nationale wetgeving een strengere interpretatie van de richtlijn toe te passen.

EU-lidstaten

De EU-transparantierichtlijn stelt een minimumeis vast voor EU-lidstaten, waaronder:

- Vermelden van salarisschalen in vacatureteksten
- Salarisschalen bekendmaken aan sollicitanten tijdens het wervingsproces
- Salarisschalen verstrekken aan werknemers op verzoek
- Informatie verstrekken over hoe het loon wordt vastgesteld, groeit en beheerd
- Loonbeslissingen onderbouwen met een objectieve functiewaarderingsmethodiek

- Grote organisaties (100+ werknemers) moeten een rapport over de loonkloof tussen mannen en vrouwen publiceren. Wanneer het verschil 5% of meer bedraagt, moet er ook een analyse van gelijke beloning worden uitgevoerd en moeten de resultaten worden gepubliceerd.

Verenigde staten

Er is geen alomvattende federale wet op loontransparantie in de Verenigde Staten. Transparantieregelgeving verschilt per staat, maar omvat doorgaans het volgende:

- Vermelden van salarisschalen in alle vacatureteksten (intern/extern)
- Salarisschalen bekendmaken aan sollicitanten op een specifiek moment tijdens het wervingsproces
- Verbod om te vragen naar het salarisverleden van kandidaten
- Salarisschalen verstrekken aan werknemers op verzoek

Verenigd Koningrijk

Wetgeving voor het rapporteren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen is sinds 2017 van kracht voor bedrijven met meer dan 250 werknemers

China

De Chinese wet ondersteunt het principe van gelijke beloning voor gelijk werk, maar er is geen expliciete wettelijke verplichting voor loontransparantie.

Japan

Bedrijven met meer dan 301 werknemers moeten rapporteren over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Aanvullende rapportagemaatstaven met betrekking tot het bieden van professionele kansen aan vrouwelijke werknemers en een goede werk-privébalans zijn verplicht.

Singapore

Beursgenoteerde bedrijven moeten vanaf december 2024 de salarissen van de CEO en bestuurders openbaar maken.

Loontransparantie wordt gestuurd door regelgeving en gangbare praktijken in de sector; bij meer dan 40% van de vacatures wordt een salarisschaal vermeld.

India

India's Code on Wages 2019 verplicht werkgevers om mannen en vrouwen gelijk te belonen.

Werkgevers moeten een loonregister bijhouden. Loontransparantie neemt toe in vacatureteksten.

Verenigde Staten

[Disney schikt voor 43 miljoen dollar na jarenlange loondiscriminatie | Economie | NU.nl]

Disney treft een schikking van 43 miljoen dollar (41 miljoen euro), omdat duizenden vrouwen jarenlang minder betaald hebben gekregen dan hun mannelijke collega's. De rechter moet de schikking nog goedkeuren. Het bedrijf zegt er altijd naar te hebben gestreefd zijn werknemers eerlijk te betalen.

Het gaat om een schikking met duizenden vrouwen die sinds 2015 voor Disney in loondienst hebben gewerkt.

De zaak begon in 2019 met Ronda Rasmussen, een financieel analist bij het bedrijf. Zij ontdekte in 2017 dat zes mannen met dezelfde functie meer verdienden dan zij. Na haar beklag kreeg ze een opslag van 25.000 dollar.

Disney werd uiteindelijk door negenduizend vrouwelijke (ex-)werknemers aangeklaagd. Het bedrijf zou onder andere de lonen hebben gebaseerd op het salaris bij een vorige werkgever. Dat zou de ongelijkheid in de hand hebben gewerkt.

Kernprincipes

Europese loontransparantie richtlijnen

Wat is het?
Streven naar meer transparantie over beloning, verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en ervoor zorgen dat werk van ‘gelijke waarde’ gelijk wordt beloond. De bewijslast ligt bij de werkgever om aan te tonen dat er geen beloningsdiscriminatie is.

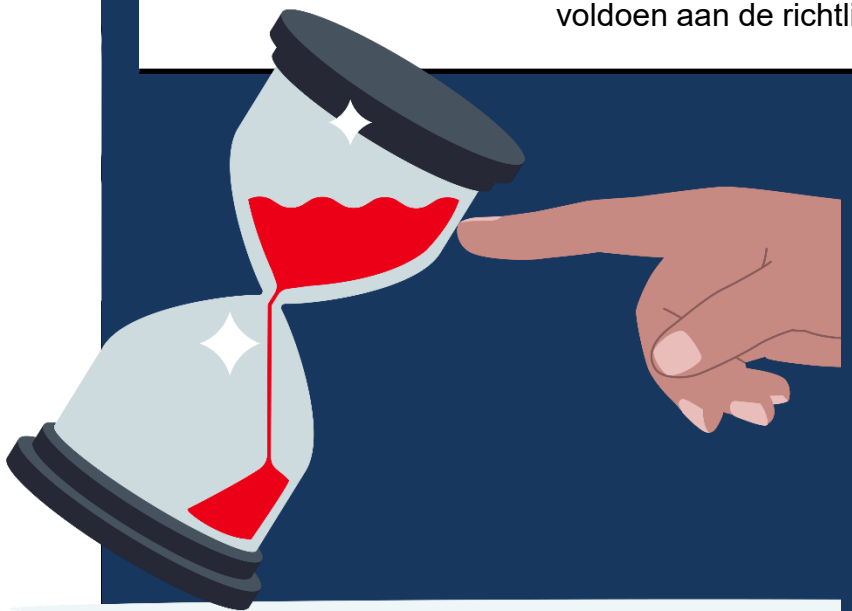
Wanneer van kracht?
In principe 7 juni 2026, maar Nederland stelt uit naar 1 januari 2027, hoewel weinig lidstaten hun lokale interpretatie van de regelgeving hebben gepubliceerd. De komende maanden zijn belangrijk voor updates.

Welke locaties?
Alle 27 EU-lidstaten. Veel organisaties bereiden zich breder voor, inclusief het VK, Zwitserland, en soms zelfs wereldwijd.

Voor welke werknemers?
Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst, inclusief voltijd, deeltijd en tijdelijke werknemers.

Welke data gebruiken voor analyse van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk?
Basisloon, bonus, lange termijn prikkels, tekenbonussen, secundaire arbeidsvoorwaarden, pensioenen, cash – overweeg alle Total Rewards.

Aantal medewerkers	Rapportage verplichting
150 of meer medewerkers	Moet uiterlijk op 1 januari 2028 rapporteren over loonkloof tussen man en vrouw.
250 of meer medewerkers	Jaarlijkse rapportage verplichting
150-249 medewerkers	Moeten elke drie jaar rapporteren
100-149 medewerkers	Moeten elke drie jaar rapporteren, waarbij het eerste rapport uiterlijk op 1 januari 2030 moet worden ingediend
Minder dan 100 medewerkers	Rapportage vrijstelling voor werkgevers met minder dan 100 werknemers. Werkgevers moeten wel vooralsnog voldoen aan de richtlijnen



AON

Europese richtlijn inzake loontransparantie

Vereist dat elke lidstaat deze wetgeving uiterlijk 7 juni 2026 invoert.

(Nederland heeft uitstel aangevraagd met ingangsdatum 1 januari 2027).

Transparantie

Werkgevers moeten sollicitanten **informeren** over het **aanvangssalaris of de salarisrange** voor een functie, bijvoorbeeld in de vacature.

Werkgevers mogen **niet meer vragen** naar hun **huidige salaris of eerdere salaris.**

Werknemers krijgen het **recht om informatie** op te vragen over **gemiddelde beloningsniveaus** van collega's die vergelijkbaar werk doen.

Werkgevers moeten rapporteren over loonverschillen per entiteit

Loonbeoordeling en actie voor **onverklaarbare loonkloof van 5%**

Werkgevers moeten dit op orde krijgen…

Handhaving / Gevolgen

De werkgever **draagt de bewijslast**.

De werkgever heeft **rapportage verplichting**

De werkgever kan per case **boetes** opgelegd krijgen

Er kan **imagoschade** en **negatieve publiciteit** ontstaan

Om dit te voorkomen…

*Verslaglegging over loonverschillen is vereist voor alle ondernemingen met 100 of meer medewerkers. Desondanks kan een werknemer nog steeds informatie vragen aan een werkgever ongeacht hun omvang.

Nederlands wetsvoorstel – Impact Nederland

Opmerkelijke op- en aanvullingen uit het Nederlandse wetsvoorstel

Bij het vaststellen van categorieën van werk of functies moeten in elk geval de volgende vier objectieve criteria worden meegenomen: **vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden.**

In het Nederlandse voorstel wordt consequent gesproken over "loon" in plaats van "salaris". Het loonniveau wordt uitgedrukt in twee cijfers: het bruto jaarloon en het bijbehorende bruto-uurloon. Deze definities vormen de basis voor transparante beloningsrapportages en zijn bedoeld om eenduidigheid te creëren in de communicatie over beloning binnen organisaties.

De ondernemingsraad (OR) krijgt instemmingsrecht bij diverse onderdelen van het beloningsbeleid, waaronder beloningsstructuren, functiewaarderingssystemen, objectieve en genderneutrale criteria voor loonstructuren, de indeling van werknemers in categorieën, en de aanpak van ongerechtvaardigde loonverschillen. Daarnaast moet de OR de juistheid van loonrapportages bevestigen voordat de directie deze kan vaststellen. Voor ondernemingen met meer dan vijftig medewerkers geldt dat het ontbreken van een OR in strijd is met de Wet op de Ondernemingsraden (WOR); de wetgever biedt hiervoor geen alternatief. Dit betekent dat werkgevers verplicht zijn een OR in te stellen om te voldoen aan de eisen van de loontransparantiewetgeving.

Inleners en uitzendbureaus zijn verplicht om informatie over loonniveaus met elkaar uit te wisselen, waarbij dezelfde informatie geldt als voor vaste medewerkers. **De uitzendkracht valt onder de loonrapportage van de inlener**, niet van het uitzendbureau, hoewel het uitzendbureau formeel de werkgever blijft.

De Nederlandse Arbeidsinspectie is verantwoordelijk voor de handhaving van de loontransparantiewetgeving en voert controles uit op naleving. Bij overtreding kunnen boetes worden opgelegd conform artikel 23, vierde lid, derde categorie van het Wetboek van Strafrecht. Op dit moment bedraagt de maximale boete **€10.300**.

Verplicht vanaf januari 2027

Nederland

deVolkskrant

Voorpagina | Nieuws & Achtergrond | Podcasts | Columns & Opinie | Beter Leven | Wetenschap | Cul

NIEUWS

Ongelijke beloning vrouwelijke medewerker kost Wehkamp 113.000 euro

Webwinkel Wehkamp heeft 113 duizend euro betaald aan een vrouwelijke bedrijfsjurist die minder verdiende dan een mannelijke collega die hetzelfde werk deed. Daarmee wil het concern de rechtszaak die zij hierover aanspande afsluiten.

Marieke de Ruiter 4 november 2022, 15:24

Het magazijn van Wehkamp in Zwolle. Beeld Raymond Rutting / de Volkskrant

Het bedrag bestaat uit het salaris dat de vrouw is misgelopen doordat ze meer dan een jaar lang 1.000 euro per maand minder betaald kreeg dan haar mannelijke collega, plus een aanvullende ontslagvergoeding. Wehkamp heeft het bedrag vrijdagochtend betaald om een vonnis van het gerechtshof Leeuwarden voor te zijn. Dat zou zich over twee weken uitspreken in de zaak die de bedrijfsjurist (35) tegen haar voormalig werkgever had aangespannen wegens ongelijke behandeling.

De vrouw, die anoniem wil blijven, laat weten trots te zijn dat ze zich 'niet het zwijgen heeft laten opleggen'. Ze hield een burn-out over aan haar juridische strijd, die begon toen ze drie jaar geleden met collega's over salarissen sprak. Ze was toen enkele maanden als bedrijfsjurist in dienst van de webwinkel. De mannelijke collega die vlak na haar in dezelfde functie was aangenomen, vertelde dat hij 'toch wel een stukje meer' verdiende dan zij. Maar hoeveel meer wilde hij niet vertellen.

Verschil van 1.000 euro

De vrouw kaartte de kwestie meermaals aan bij haar leidinggevende, maar kreeg nul op het rekest. Pas na anderhalf jaar werd het verschil gelijkgetrokken. Het bleek er een met drie nullen, 1.000 euro. Behalve de salarisverhoging kreeg ze ook een telefoontje: er waren twijfels ontstaan over haar functioneren. In plaats van een vast contract kreeg ze er daarom een voor een half jaar. Ook moest ze met een coach werken aan haar 'communicatiestijl en houding'. Opvallend, want in eerdere beoordelingen werd nog gesproken over een 'bijzonder prettige' samenwerking.

Uiteindelijk meldde de vrouw zich ziek. Haar dienstverband werd beëindigd. 'Toen dacht ik: ik kan nu in de slachtofferrol kruipen óf dit als kans aangrijpen om iets te verbeteren voor andere vrouwen die hiermee te maken krijgen', zegt ze nu. Met behulp van vrouwenrechtenorganisatie Clara Wichmann spande ze een zaak aan. Waar de Overijsselse rechtbank nog oordeelde dat er onvoldoende bewijs was voor een ongelijke behandeling, vond het College voor de Rechten van de Mens dat hiervan wel sprake was.

Principezaak

Door de vordering te betalen, wacht Wehkamp het oordeel van het gerechtshof niet af. In een schriftelijke reactie laat het bedrijf weten daarmee geen aansprakelijkheid of schuld te erkennen, maar te betreuren 'dat het tot een procedure is gekomen en dat deze is voortgezet nadat Wehkamp de zaak in eerste aanleg heeft gewonnen'. Voor de vrouw is het een principiële overwinning: 'Het ging me niet om het geld. Salaris is een vorm van waardering, en ik wil niet het gevoel hebben dat mijn werk minder waard is dan dat van een man.'

De jurist hoopt dat haar zaak anderen inspireert op te komen voor hun eigen rechten en die van anderen. Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek ligt het gemiddelde uurloon van vrouwen immers 13 procent lager. Dat is deels te verklaren door verschillen in arbeidsduur, leeftijd en positie. Maar ook gecorrigeerd voor die kenmerken is het loonverschil bij de overheid 4 procent en in het bedrijfsleven 7 procent.

In de strijd tegen die loonkloof stemde het Europees Parlement dit voorjaar in met een voorstel om bedrijven met meer dan vijftig werkgevers te verplichten transparant te zijn over hun lonen. Werkgevers met een loonkloof van meer dan 2,5 procent zouden verplicht worden een 'genderactieplan' op te stellen. In onder meer Duitsland, IJsland en Engeland bestaat al een verplichting tot transparantie.

[Ongelijke beloning vrouwelijke medewerker kost Wehkamp 113.000 euro | de Volkskrant]

AON

Oftewel…

… de lobby lijkt gewerkt te hebben

- Focus in Nederland op loon
- Pensioen wordt verondersteld al sekseneutraal te zijn, dus hoeft niet in aanmerking genomen te worden
- Historische verschillen in arbeidsvoorwaarden zijn rechtvaardigingsgrond
- Verschillen in arbeidsvoorwaarden als gevolg van fusies en overnames zijn te rechtvaardigen
- De kosten voor werkgevers voortvloeiend uit deze richtlijn worden als volgt ingeschat:
  - individueel recht op informatie: EUR 20 per geval
  - rapportageverplichting: EUR 379-890 per jaar
  - loonevaluatie: EUR 1.180-2.266

  Dit is uiteraard zonder rekening te houden met mogelijke gevolgen
- **LET OP: de vraag is of Nederland zomaar zelfstandig mag bepalen dat de implementatie en de eerste rapportage een halfjaar later mag plaatsvinden.**

AON

Maar…

- De Wet Loontransparantie gaat aanleiding zijn tot verandering van mindset
- Breder dan alleen verschil tussen mannen en vrouwen
- Breder dan alleen loon

De evolutie van loontransparantie

Verschuiving in hoe werknemers en werkgevers denken over beloning

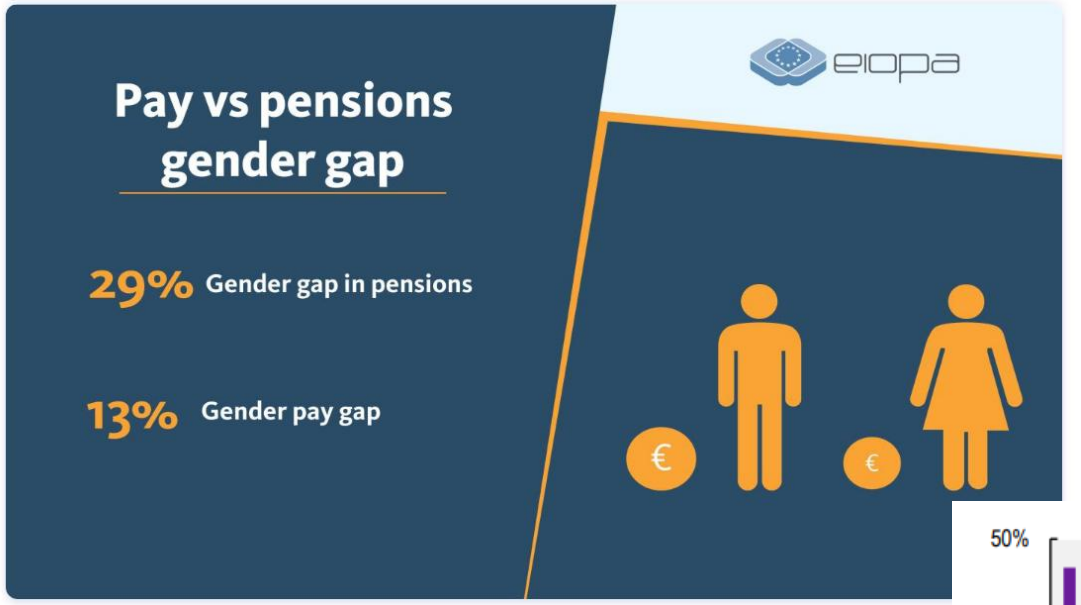
	Het verleden	Ontwikkeling naar de toekomst	De toekomst
Perspectief van de werknemer	• Salarissen werden zelden besproken • Weinig nadruk op loonrechtvaardigheid	• Met meer transparantie komen er meer vragen • Managers hebben meer training en opleidingen nodig • **Werknemers zullen eerder vragen stellen over hoe hun huidige salaris is vastgesteld over hun positie binnen de salarisschaal** • Individuelen delen hun salarissen eerder onderling • Werknemers willen transparantie over salarissen en loopbaanontwikkeling	*""Ik heb net de resultaten van the pay equity studie gezien. Waarom verdien ik minder dan hij als we dezelfde functie hebben?"* *Ik ben een sollicitant en ik wil de salarisschaal voor deze functie zien* *Ik verzoek om informatie over mijn loonniveau naar geslacht van andere werknemers die hetzelfde werk doen als ik* *Wat zijn de promotiecriteria voor mij? Waarom zit ik nu niet in die functie.*
Perspectief van het bedrijf	• Werkgevers mochten kandidaten vragen naar hun huidige salaris • Salarisschalen waren over het algemeen niet transparant • De beloning methodiek was algemeen en terughoudend	• Werkgevers vragen niet meer naar het salarisverleden • Meer transparantie over beloning kan tot meer vragen leiden • **HR en managers krijgen waarschijnlijk vragen over functieniveaus, salarisschalen en pay equity studies** • More regulations requiring public disclosure bring more questions from employees, managers, leadership, and the Board	• Werkgevers zullen moeten delen hoe informatie over de manier waarop het loon wordt vastgesteld, groet en beheerd. • Criteria voor promotie- of doorgroeiprocessen moeten beschikbaar worden gesteld aan het personeel. • Werknemers krijgen het recht om, op verzoek en schriftelijk, informatie te ontvangen over hun individuele loonniveau en de gemiddelde loonniveaus, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën werknemers die hetzelfde werk doen als zijn of werk van gelijke waarde.

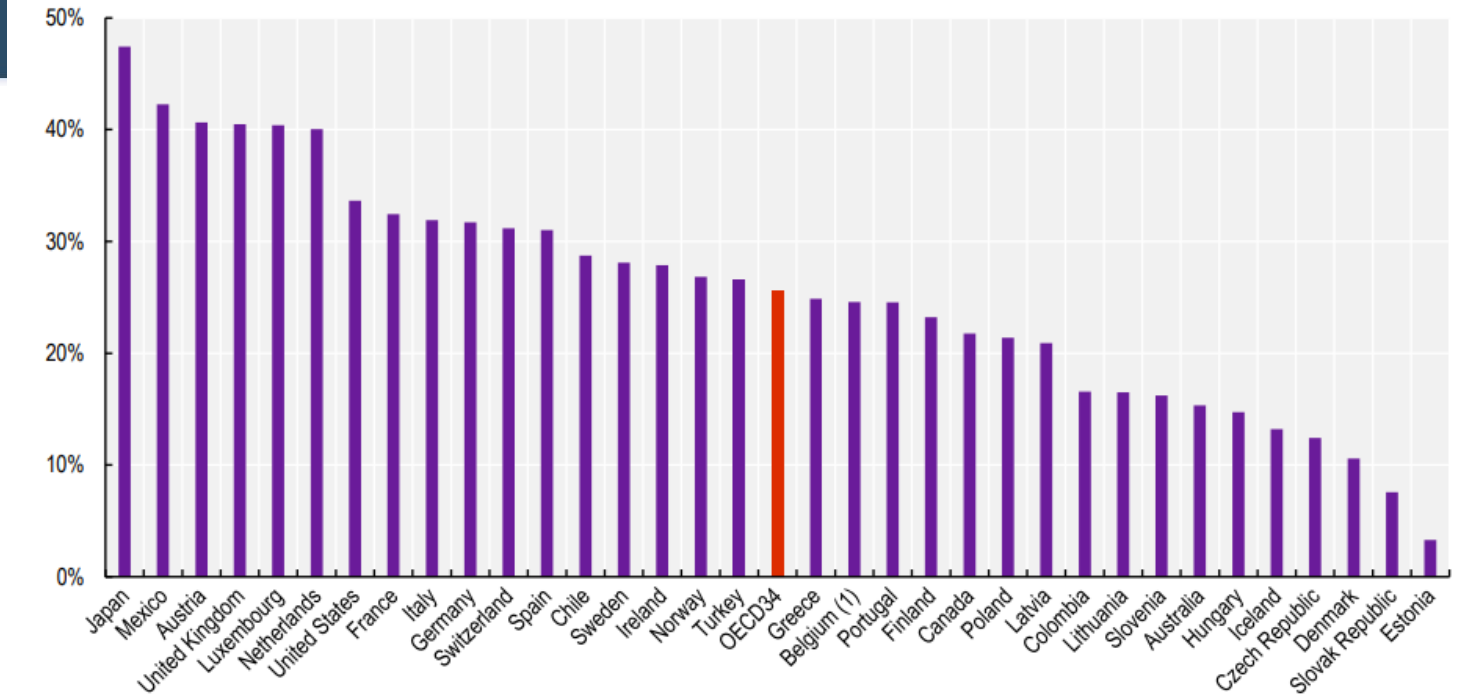
2.

Het stopt niet bij salaris

AON

Pensioen in Nederland is al gender-neutral, toch?





Bronnen:
-Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women – OESO, 10 Maart 2021
-The impact of social and behavioral aspects on the gender pension gap in Europe – EIOPA experts Maria Scholer en Lucian Patulea, 26 Juni 2024

AON

Wat veroorzaakt dan het pensioengat?

- Vrouwen werken veel vaker in deeltijd dan mannen
  CBS: mannen 28% en vrouwen 70%
- Vrouwen zijn voorzichtiger, dus bij beleggingskeuzes gaan ze voor de veiligere optie met als gevolg een lager verwacht pensioen
- Vrouwen gaan gokken of speculatie liefst uit de weg
- Vrouwen zijn meer gericht op financiële stabiliteit op de korte termijn, dus sparen minder snel vrijwillig bij
- Vrouwen zijn over het algemeen minder financieel onderlegd dan mannen of hebben het geval dat ze dit zijn
- De kans op arbeidsongeschiktheid bij vrouwen is groter dan bij mannen

Hoeveel impact heeft dit?

- Vrouwen **beleggen minder risicovol**, dus beleggen anders, dus lager pensioen. Bijvoorbeeld: een gemiddeld rendement van 4% i.p.v. 6% betekent dat het pensioen uiteindelijk ongeveer 35% lager is

35%

- Doordat in Nederland nog altijd vaker de vrouwen **minder gaan werken om zorgtaken** op zich te nemen, bouwen zij minder pensioen op. Het effect hiervan is verergerd door de nieuwe pensioenwetgeving. Als gevolg hiervan bouwt een vrouw die van haar 30e tot haar 45e parttime werkt zo'n 12% minder pensioen op.

12%

- Vrouwen hebben een grotere kans **arbeidsongeschikt** te raken. Hun pensioenopbouw gaat dan gewoonlijk wel door, maar het salaris waar rekening mee wordt gehouden stijgt niet. Hierdoor wordt het pensioen lager. Bijvoorbeeld: voor een vrouw die op haar 45e (volledig) arbeidsongeschikt raakt, wordt het pensioen 13% lager.

13%

AON

Wat kunnen we hieraan doen?

- Minder risicovol beleggen is een gevolg van een vaststaande sociale bias. Idealiter zou daarin worden voorzien door bij de vragenlijst (profielbepaler) die wordt gebruikt bij het maken van beleggingskeuzes hier al rekening mee te houden.
  Een andere mogelijkheid is bewustwording.
- Parttime werken is een bewuste keuze. Maar de vraag is of vrouwen zich wel realiseren wat de gevolgen hiervan zijn op hun pensioen. Werkgevers hebben hier vanuit de zorgplicht een taak: informeer medewerkers hier goed over, creëer bewustzijn en voorkom discussies achteraf

3.

Wat is nu handig?

AON

Begin op tijd en wees voorbereid!

Een planning voor de naleving van loontransparantie en het succes

H4 2025 | Heden

Bepaal huidige staat van readiness

- Bepaal de bedrijfsvisie op het **salaris** met betrekking tot transparantie, de eisen van de stakeholders, rapportages, inzicht in hiaten.
- Beoordeel bestaande arbeidsvoorwaarden, zoals functiewaardering, salarisstructuur, bonussystemen etc.
- Vergaande en onafhankelijke analyse over loongelijkheid
- Formuleer een aanpak/projectplan met prioriteiten en een stappenplan.

H1 2026

Adresseer de loonkloof & werk aan loontransparantie

- Uiterste mogelijkheid om de **salarissen voor 2027 aan te passen en verschillen te corrigeren** op basis van de resultaten van het onderzoek naar loongelijkheid, door gebruik te maken van competitieve marktdata.
- **Implementeer robuuste raamwerken**, bijvoorbeeld: functiebeoordeling, salarisstructuren, bonusregelingen, secundaire arbeidsvoorwaarden.
- **Evaluatie** van beleid en procedures: Processen met betrekking tot beloning, HR en talent, zoals recruitment/prestatiebeoordeling/beoordeling/beoordeling/be

Maar probeer het wel behapbaar te houden

Hoe dan? In drie stappen

01

Inventarisatie van arbeidsvoorwaarden

1. **Category of Workers** Bespreken hoe dit gedefinieerd wordt.. De analyse wordt uitgevoerd op basis van dezeindeling.
2. **Review data kwaliteit**.Is de data volledig en betrouwbaar genoeg om gebruikt te worden in onze analyse?
3. **Benodigde informatie beschikbaar stellen** Zoals beloningsinformatie, inclusief bonussen, flexibele emolumenten, tekenbonussen, secundaire arbeidsvoorwaarden (inclusief pensioen), etc.

02

Rapport met aandachtspunten

1. **Analyse van de informatie uit de inventarisatie**
   Wat kunnen we concluderen op basis van de informatie?
2. **Aandachtspunetn formuleren**
   Waar zijn open eindjes? Op welke punten is er risico dat ze niet in lijn zijn met de wet- en regelgeving? Waar voorzien we vragen van medewerkers?

03

Workshop over inhoud

1

1. **Verduidelijking van loontransparantie** Verhelder het begrip loontransparantie (in tegenstelling tot loonkloof, loongelijkheid). Begrijpen van de huidige wetgeving en de richtlijnen rondom loontransparantie
2. **Analyse van aandachtspunten rapport**
   Samen aan de slag om een deep dive te doen en de aandachtspunten te duiden o.b.v. verschillende criteria (ervaring,
3. **Iidentificeren van mvervolgacties**
   Begrip van de punten waar nog verdere actie op ondernomen moet worden. Bespreken van een mogelijk vervolg op die punten.

Dank u wel!

Human Capital Solutions

Aon's human capital business, spanning 2,000 colleagues in 30 countries, is home to the firm's rewards, talent assessment and performance and analytics practices. We apply this expertise, and our market-leading workforce data, to help clients tackle transformational projects.

~

Aon plc (NYSE:AON) is a leading global professional services firm providing a broad range of risk, retirement and health solutions. Our 50,000 colleagues in 120 countries empower results for clients by using proprietary data and analytics to deliver insights that reduce volatility and improve performance.

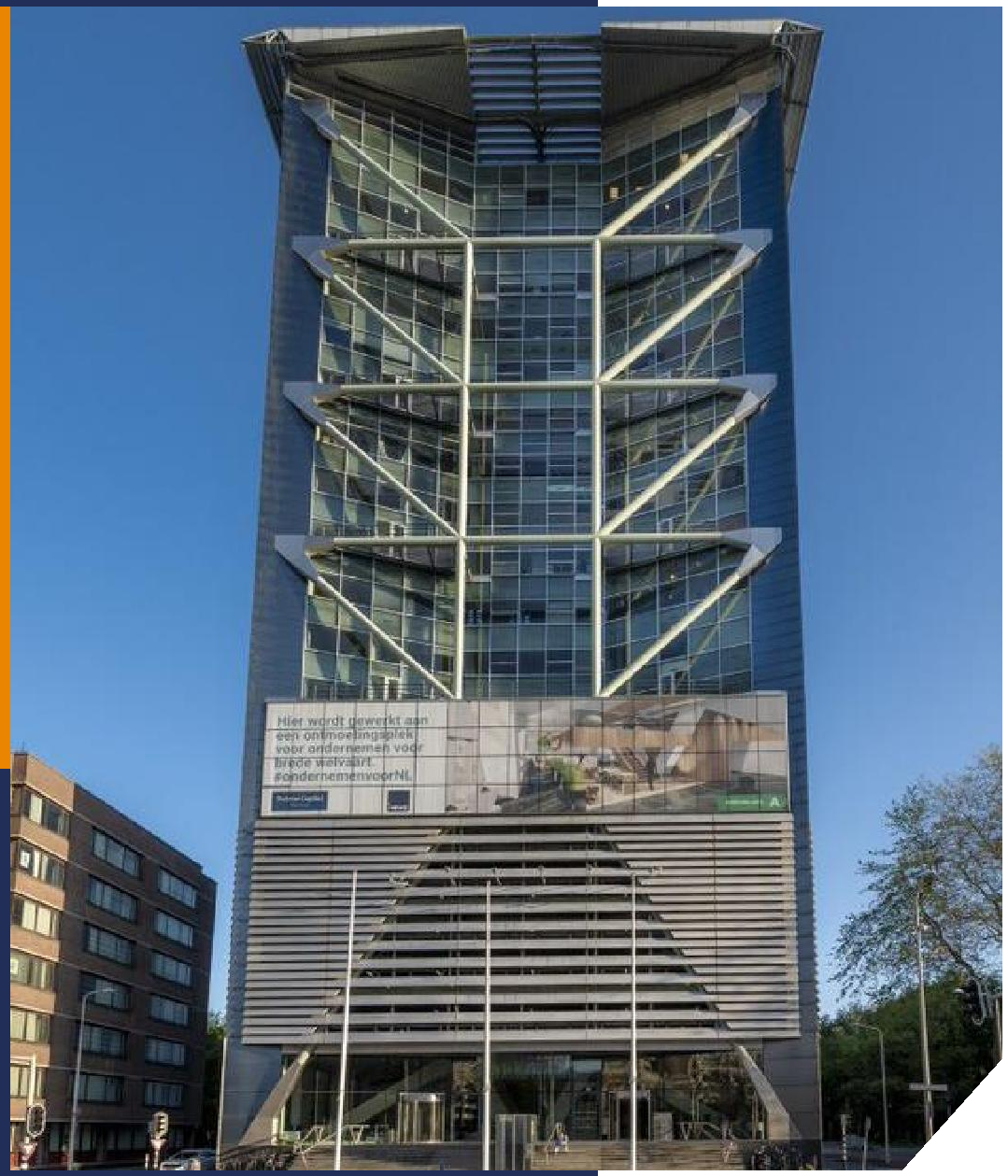
Jacintha van Bijnen-den Haag
Partner | Human Capital Solutions
jacintha.den.haag@aon.com
06 427 38 580

AON

Webinar Wet Loontransparantie
VNO-NCW Brabant Zeeland

Samantha Oey

11 november 2025



VNO NCW

MKB Nederland

Lobbytraject Richtlijn Loontransparantie op nationaal niveau

Inhoudelijk

Inzet
Zuivere implementatie van de richtlijn en de regeldruk zoveel mogelijk beperken
Dat wil zeggen beleidsarm en uitvoeringslasten proportioneel.

Kernboodschap
We ondersteunen de doelstelling van de richtlijn. Tegelijkertijd moeten we voor ogen houden dat de richtlijn moet leiden tot transparantie, niet tot administratieve overbelasting. Werkgevers zijn bereid transparant te zijn, mits de verplichtingen uitvoerbaar, digitaal ondersteunbaar en proportioneel zijn.

Ingezette strategie

a. Wij benadrukken steeds de doelstelling van de richtlijn
   De richtlijn beoogt gelijke beloning tussen mannen en vrouwen te bevorderen, niet een breed loonbeleid te reguleren.
b. Wij pleiten voor een “lichte” implementatie
   Denk aan minimale nationale invulling van open normen in de richtlijn (zoals “gelijke arbeid” en “objectieve criteria”) en tekst, uitleg c.q. voorbeelden aangeven en verduidelijken in de MvT.
   Wij ondersteunen de gefaseerde invoering (vanaf 2027) en een stapsgewijze rapportageplicht (zoals EU voorziet).
c. Wij willen zoveel mogelijk koppelingen maken met bestaande loonstructuren
   Denk aan cao’s en functiewaarderingssystemen die loonvergelijking al mogelijk maken.
d. Wij letten steeds op de uitvoerbaarheid en regeldruk
   Is een centrale rapportagetool (via e-loket SZW) bijvoorbeeld mogelijk?
   Kunnen gegevens worden aangeleverd via loonadministratiekantoren?
e. Daar waar mogelijk denken we aan een rol voor sociale partners
   De richtlijn biedt ruimte voor cao-afspraken over beloningsstructuren.

Proces

1. Ambtelijke werkgroepen (vertrouwelijk)

2. Stichting van de Arbeid

3. Wij kijken mee op aangepaste documenten (AMvB's ook)

4. Er loopt een onderzoek via Verwey-Jonker Instituut

5. Tijdslijn:
   - 2025: Conceptwet (RvS).
   - 2026: AMvB's vaststelling en voorbereiding publicatie monitoringsorgaan.
   - 1 januari 2027: Wet treedt in werking.
   - 2028: Eerste rapportages over 2027 (voor werkgevers ≥ 150 werknemers).
   - 2029: Eerste rapportages voor 100–149 werknemers.

6. Expertcommissie Arbeidsrecht update 3 december 2025

Lobbytraject Richtlijn Loontransparantie op EU-niveau

Inhoudelijk

Inzet: ‘Stop the clock’ gericht op uitstel en vervolgens vereenvoudiging

Kernboodschap: Neem de tijd voor een uitvoerbare, proportionele en zuivere implementatie van de richtlijn. Voorkom onnodige bureaucratie, regeldruk en onduidelijkheid. Loontransparantie kan eenvoudiger, beter uitvoerbaar en desgewenst digitaal (daar waar kan en makkelijk is).

Ingezette strategie:

De Equal Opportunities Network (onderdeel van koepelorganisatie Business Europe) komt regelmatig bijeen. Aan de hand van de input vanuit de lidstaten zijn – vooralsnog - de volgende speerpunten gekozen voor vereenvoudiging.

1. Begrippen enger definiëren (denk aan gelijkwaardige arbeid of de werkgever)
2. Rapportageverplichtingen beperken
3. Cao-afspraken erkennen of als vermoeden van naleving bevestigen
4. Loonbeoordelingen in beginsel voorbehouden aan werkgever
5. Samenloop met andere richtlijnen verwijderen
6. Privacy-aspecten

Beoogd is eerst uitstel van twee jaar om vervolgens door te praten over de uitdagingen. Er zijn grote zorgen op het gebied van uitvoering en kosten in relatie tot het behalen van resultaat.

Processueel

1. Prioriteiten vaststellen

2. In gesprek gaan met nationale overheden: oproepen tot vereenvoudiging

3. In gesprek gaan met de DG Just (Directorate-General for Justice and Consumers of the European Commission) (november)

4. In gesprek gaan met verschillende commissarissen (december)

5. Binnenkort weer een meeting met de EON

Vragen?

AON

VNO NCW MKB Nederland