

State of Tax, Legal & People

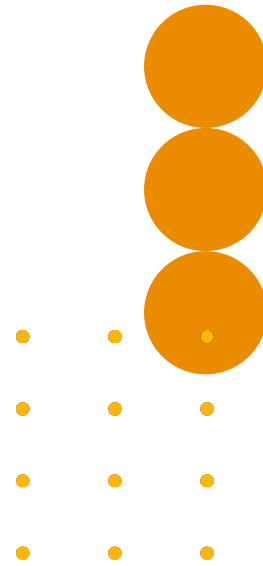
# Eerlijke beloning: Aandacht en transparantie

27 februari 2024



# Welkom

- Wordt dit webinar live bekeken, dan komt u in aanmerking voor 1 PE-punt
- Met de knop '[Stel een vraag]' kunt u direct uw vragen stellen
- Voor overige vragen kunt u terecht bij uw PwC-adviseur of vul het formulier in op [pwc.nl](https://pwc.nl)
- Webcast en presentatie worden achteraf beschikbaar gesteld
- Evaluatieformulier achteraf



# Agenda

1. Historie
2. Transparantie
3. Juridisch kader
4. Meer dan compliance
5. Key take aways



01

# Historie



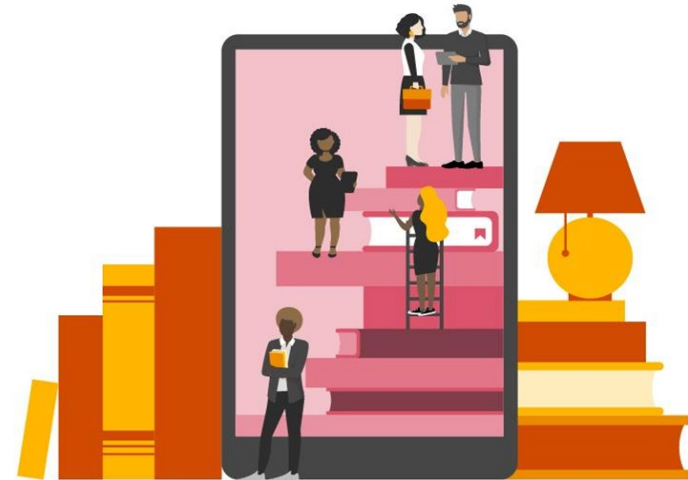
# Historie

## 75 jaar | Universele verklaring van de rechten van de mens (Artikel 23)

- recht op gelijk loon voor gelijke arbeid
- recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke [...] een menswaardig bestaan verzekert [...]

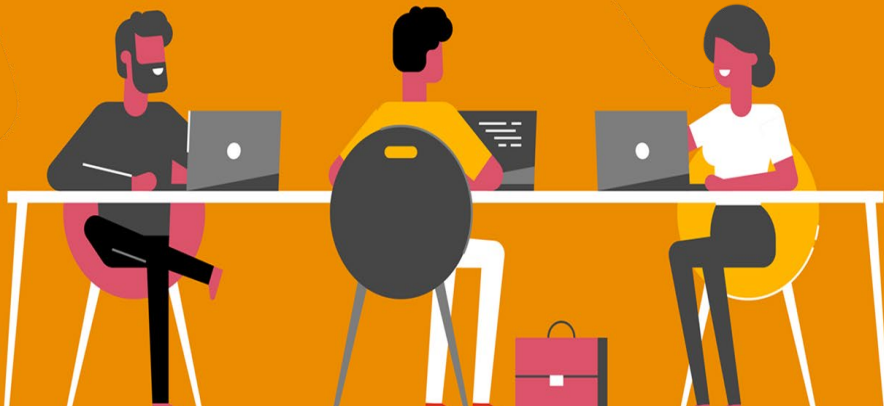
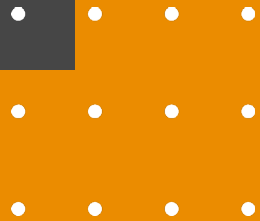
## Vanuit de Nederlandse overheid

- Alle medewerkers binnen een bedrijf moeten bij gelijkwaardig werk een gelijkwaardige beloning krijgen.
- **Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB 1994)** verbod om verschil te maken



02

# Transparantie



# Drie Sustainability onderwerpen

Gender Pay Gap



(CEO) Pay Ratio

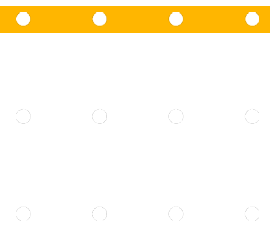


Adequate wage



“Transparantie geeft inzicht in eerlijke beloning”





## Welke rapportage is gebruikelijk in uw organisatie?

1. Non-Financial Reporting Directive
2. Global Reporting Initiative
3. Dow Jones Sustainability Index
4. Interne rapportage aan OR
5. Via een andere methode
6. Geen of geen idee





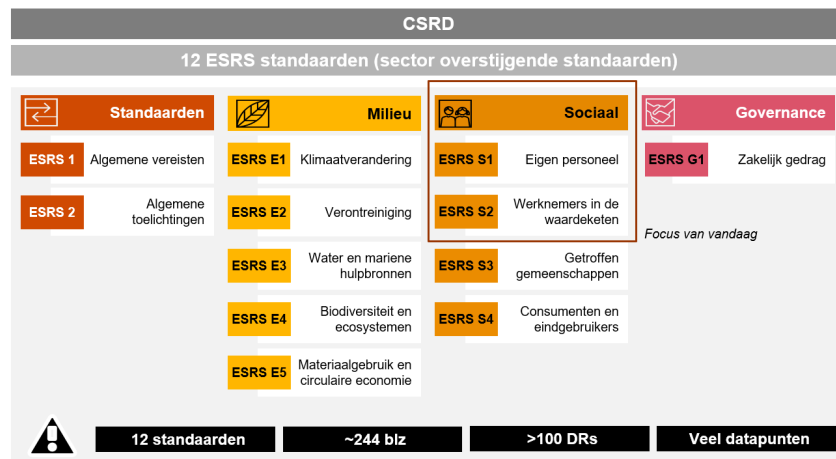
# Corporate Sustainability Reporting Directive

## Uitleg CSRD

- Framework voor rapportage
- Vereist dat bedrijven rapporteren over de impact van hun bedrijfsactiviteiten op het milieu en de samenleving

## 12 ESRS standaarden

- S1 Eigen personeel
  - Leefbaar loon
  - Gendergelijkheid en gelijke beloning bij gelijkwaardig werk
- S2 Werknemers in de waardeketen



# Gender Pay Gap



## ESRS S1 Rapportage-eis S1-16

### Methodologie

(Gemiddeld bruto-uurloon mannelijke werknemers – gemiddeld bruto-uurloon vrouwelijke werknemers)

x 100

Gemiddeld bruto-uurloon mannelijke werknemers

- *“De onderneming rapporteert het procentuele beloningsverschil tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers”*
- **Context:** Geeft inzicht in data- en beloningsverschillen



# Gender Pay Gap - GRI



## Global Reporting Initiative in Disclosure 405-2

### Methodologie

- “Ratio of the basic salary and remuneration of women to men for each employee category, by significant locations of operation.”
- “The reporting organisation should base the remuneration on the average pay of each gender grouping within each employee category”

### Analyse

- CSRD formule berekent de loonkloof per uur
- GRI splitst het verder uit per werknemerscategorie en per locatie in de formule
- Binnen CSRD kan je deze factoren meenemen in de context



# Gender Pay Gap - EBA



European Banking Authority richtsnoeren **EBA/GL/2021/04** en **EBA/GL/2021/13**

- Financiële instellingen

## Methodologie

*“means the difference between the average gross hourly earnings of men and women expressed as a percentage of the average gross hourly earnings of men.”*

- Ontwikkeling loonverschillen worden gemonitord om te beoordelen of een beleid werkt

## Analyse

- De formule van de EBA is (soort)gelijk aan die van de CSRD

# Gender Pay Gap - EBA



European Banking Authority richtsnoeren **EBA/GL/2022/06** en **EBA/GL/2022/07**

## **Methodologie** (>50 medewerkers):

*“The gender pay gap should be calculated as the difference between the average remuneration of men and women expressed as a percentage of the average remuneration of men.”*

## **Methodologie** (>250 Medewerkers)

- *a. difference between the mean remuneration of men and the mean remuneration of women, expressed as a percentage of the mean remuneration of men; and*
- *b. difference between the median remuneration of men and the median remuneration of women, expressed as a percentage of the median remuneration of men”.*

## **Methodologie** (>300 medewerkers, incl. 30 ‘identified staff’)

- Zelfde formule
- Plus een extra berekening van de totale pay gap voor identified staff

# (CEO) Pay Ratio



In ESRS S1 **Rapportage-eis S1-16**

## Methodologie

*“De onderneming rapporteert de verhouding tussen de beloning van de persoon met het hoogste salaris en de mediaan van de beloning voor haar werknemers (excl. persoon met hoogste salaris)”*

Jaarlijks totale beloning persoon met hoogste salaris in de onderneming

Mediaan jaarlijkse totale beloning werknemers (persoon met hoogste salaris niet meegerekend)

- **Context:** correctie voor koopkrachtverschillen



# (CEO) Pay Ratio - GRI

GRI

## Global Reporting Initiative **Disclosure 2-21**

### **Methodologie**

- “ (a) *Ratio of the annual total compensation for the organisation’s highest-paid individual to the median annual total compensation of all employees (excluding the highest-paid individual).*”
- (b) *Report the ratio of the percentage increase in annual total compensation for the organization’s highest-paid individual to the median percentage increase in annual total compensation for all employees excluding the highest-paid individual)*”
- **Context:** Verschafft alle contextinformatie om inzicht te krijgen in de data

### **Analyse**

- De formule komt overeen met de CSRD
- Houdt daarnaast rekening met de jaarlijkse verhoging

# (CEO) Pay Ratio- Nederlandse CGC

In de Nederlandse Corporate Governance Code **3.1.2.** en in **3.4.1.**

## Methodologie

Remuneratierapport: "...de verhouding tussen

(i) de totale jaarlijkse beloning van de CEO en

(ii) de gemiddelde jaarlijkse beloning van de werknemers van de vennootschap en de groepsmaatschappijen waarvan de vennootschap de financiële gegevens consolideert [...]

## Analyse

- De formule wijkt af van de CSRD en de GRI
- Hier wordt de CEO genomen i.p.v. persoon met het hoogste salaris
- Gedeeld door het gemiddelde i.p.v. de mediaan



# Adequate wage



In ESRS S1 **Rapportage-eis S1-10**

## Definities

- Adequate Wage / leefbaar loon
- Eigen personeel

## Rapportage

- De onderneming rapporteert of haar werknemers al dan niet een leefbaar loon betaald krijgen in overeenstemming met de geldende benchmarks
- Indien men geen leefbaar loon ontvangt, rapporteert men welke type werkers dit niet ontvangen en welk percentage van het eigen personeel geen leefbaar loon ontvangt per land



# Adequate Wage



## Methodologie

Het laagste loon is gebaseerd op het basisloon plus vaste aanvullende betalingen die gegarandeerd zijn voor alle medewerkers. Gerapporteerd per land

**Benchmark** ligt niet lager dan:

- Binnen EER minimumloon (additionele regels indien er geen minimumloon beschikbaar is)
- Buiten EER gebaseerd op wetgeving/officialle normen of collectieve overeenkomsten of benchmarks die voldoen aan criteria bepaald door het Sustainable Trade Initiative (IDH), met inbegrip van de toepasselijke benchmarks afgestemd op de Anker-Methode, of verschaft door de Wage Indicator Foundation of het Fair Wage Network

# Adequate Wage - GRI



## Global Reporting Initiative **in Disclosure 202-1**

### **Methodologie**

- Als een significant deel van de medewerkers beloond wordt op basis van het minimumloon, rapporteer dan de “relevant ratio of the entry level wage by gender at significant locations of operation to the minimum wage”
- Dit geldt ook voor andere werkers (exclusief medewerkers)

### **Analyse**

- GRI splitst ‘adequate wage’ verder uit tussen man en vrouw t.o.v. de CSRD

# Aandachtspunten

**CSRD is leidend**



**Start**



**> Compliant**



03

# Juridisch kader



# Gelijke beloning – Inleiding

1. Gelijke beloningswetgeving
2. Juridisch kader
3. Aankomende wetgeving
4. Rol van de Ondernemingsraad ('OR')
5. Voorbeeld: Een Nederlandse sportclub
6. Poll
7. Belangrijkste leerpunten



# Gelijke beloningswetgeving in Europa

- Verdrag betreffende de Europese unie (art. 2 en 3)
- Verdrag betreffende werking van de EU (art. 157)
- Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (art. 21)
- Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (art. 14)
- **Richtlijn Loontransparantie**

# Gelijke beloningswetgeving in Nederland

- Grondwet (art. 1)
- Gelijke behandeling in Burgerlijk Wetboek (art. 7:646, 7:648 en 7:649)
- **Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (art. 6)**
- Algemene wet gelijke behandeling (art. 5)
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (art. 3)
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (art. 4)

## Flexibele arbeidsrelaties

- Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs ("*Waadl*") (art. 8 en 8a)



# Juridisch kader

## Verbod van onderscheid

- Direct onderscheid
- Indirect onderscheid
- Uitzonderingen
- Objectieve rechtvaardiging

## Handhaving mechanismen

- Rechtsmiddelen
- Ondernemingen
- Instanties
- Bewijs en verjaring
- Recente voorbeelden



**Waarom volstaat de huidige wetgeving niet?**

# EU-Richtlijn Loontransparantie

- Verplichtingen werkgevers:
  - Looninformatie in sollicitatiefase
  - ≥250 werknemers: informatieplicht over beloningsverschillen
  - Transparant beleid voor beloningsvorming en –ontwikkeling
  - Verschillen in beloningen rechtvaardigen op grond van **objectieve** en **genderneutrale** factoren
  - Algemene informatieplicht inzage beloningsverschillen
- Handhavingsmechanismen
- Indien transparantieverplichtingen niet nagekomen --> bewijslast bij werkgever
- Start rapportageverplichtingen: 7 juni 2027

# Wetsvoorstel gelijke beloning mannen en vrouwen

## Introductie instrumenten:

1. Een certificeringsplicht voor werkgevers met  $\geq 250$  werknemers
  - i. door onafhankelijke instantie
  - ii. controle SZW
2. Verzwaarde bewijslast voor werkgevers met  $\geq 250$  die geen certificaat hebben.
3. Informatieverstrekking (i) aan de OR en (ii) in het bestuursverslag voor werkgevers met  $\geq 50$  werknemers.
4. Inzagerecht werknemers in de loongegevens van collega's in dezelfde of vergelijkbare functies.
5. Klachtenregeling.

Komt grotendeels overeen met EU-Richtlijn, maar implementatiewetgeving op een aantal punten vereist: *close the gap?*

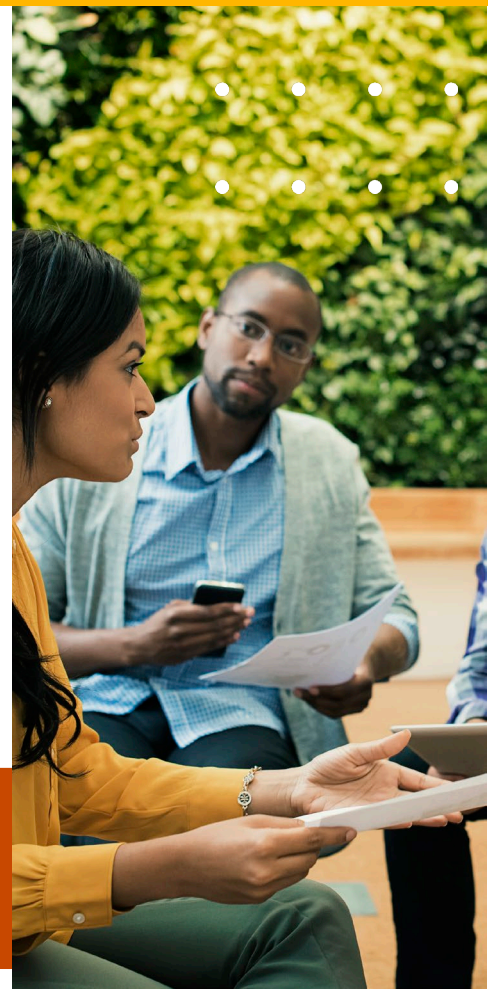
# Rol OR

## ≥100 personen werkzaam in de onderneming:

- De overlegvergadering (art. 23 lid 2 Wet op de ondernemingsraden, 'WOR')
- Verstrekken van gegevens aan de OR (art. 31d WOR)
- Instemmingsrecht op een belonings- of een functiewaarderingsysteem (art. 27 lid 1 sub c WOR)
- Informatieplicht aan en gesprek met OR (Wetsvoorstel gelijke beloning vrouwen en mannen)



Het verschil met CSRD is dat er in de WOR ook een analyse wordt gedaan t.o.v. het voorgaande jaar en er een minimumvoorwaarde is van 100 personen die werkzaam zijn in de onderneming.



# Poll

Heeft jouw organisatie inzicht in de beloning van en eventuele verschillen tussen verschillende groepen werknemers, zoals geslacht, leeftijd en etnische achtergrond?

1. Ja
2. Nee
3. Nog niet, maar we zijn ermee bezig
4. Weet ik niet

# Voorbeelden: Nederlandse sportclub

Sportclub: behoefte aan inzicht in de beloning tussen mannelijke en vrouwelijke spelers.

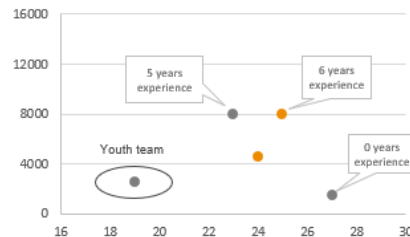
## Onderzoek PwC:

- Onderzoeksgroep: 20 vrouwelijke en 21 mannelijke spelers
- Statistisch onderzoek naar de loonverschillen

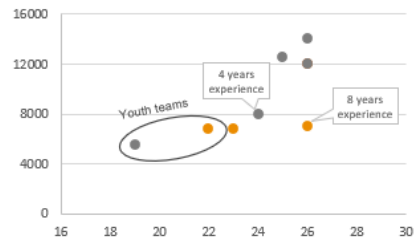
## Uitkomsten onderzoek:

- 69% van clubinkomen gaat naar mannen; verdeling o.b.v. directe sponsoring
- Vrouwen verdienen 51% t.o.v. mannen
- Budget voor vrouwen moet verdubbelen voor het realiseren van gelijke beloning

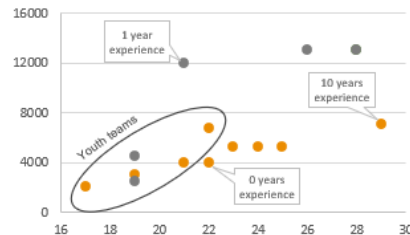
Keepers: Salary by Age and Gender



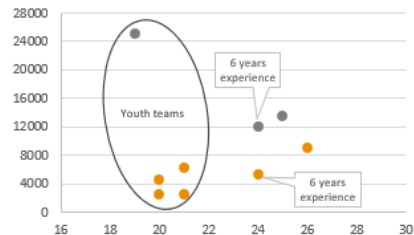
Midfielders: Salary by Age and Gender



Defenders: Salary by Age and Gender



Attackers: Salary by Age and Gender



# Aandachtspunten

- Formuleer beleid ten aanzien van gelijke beloning
- Breng beloning binnen de onderneming in kaart
- Onderzoek beloningsverschillen
- Zorg dat de onderneming voldoet aan huidige wetgeving, zo sorteer je voor op de verplichtingen uit de EU-Richtlijn

04

# Meer dan compliance

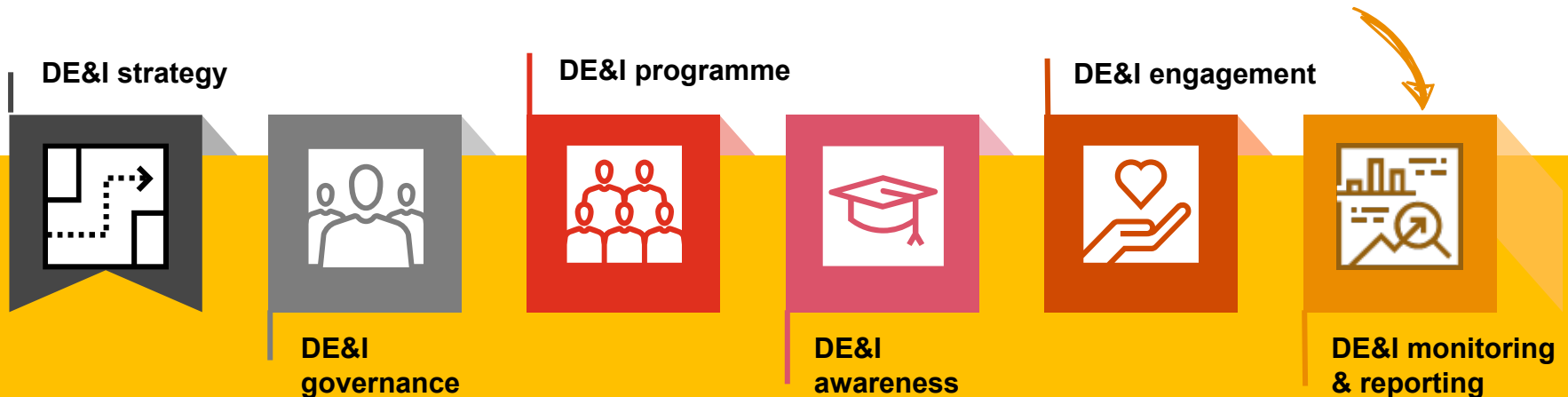




# Eerlijke beloning en DE&I

## Diversiteit, Equity & Inclusie

- Afspiegeling, kwaliteit en innovatie
- Rolmodellen en werkomgeving
- Werkgeversmerk, aantrekkelijkheid als werkgever en reputatie



# Leefbaar loon

## SER / IMVO Definitie

*"een loon dat voldoende is om te kunnen voorzien in de basisbehoeften van een gezin van gemiddelde grootte in een bepaalde economie"*

- Indexatie processen
- Extra maatregelen
- Aandacht en transparantie door CSRD



# Onderzoek

- 67% van de werkgevers vindt een leefbaar loon een prioriteit voor hun bedrijf

67%

believe that paying a living wage is a priority for their business

24%

currently pay a living wage to all employees globally

53%

expect to meet this within the next 5 years (of those who currently don't pay a living wage)

## Biggest barriers to paying a global living wage

Cost	Lack	Complexity
of implementation (58%)	availability and consistency (34%)	of the task (32%)

Living wage considerations are a key part of wider sustainability measures

53%

include living wage considerations within the Social aspects of the ESG strategy for the business

23%

currently include the supply chain in living wage commitments

53%

are considering how living wage costs / compliance will be monitored going forwards

Living wage is being considered alongside broader aspects of workforce fairness

22%

reported that they analyse the impact of living wages on workforce diversity

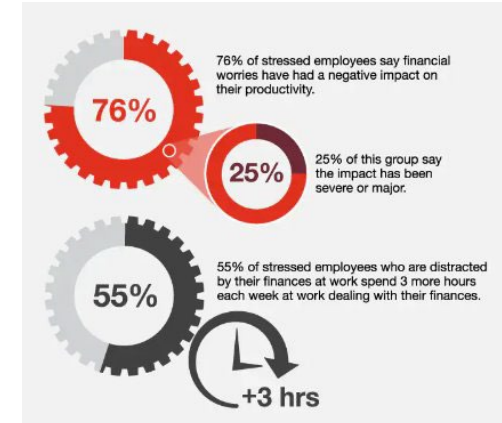
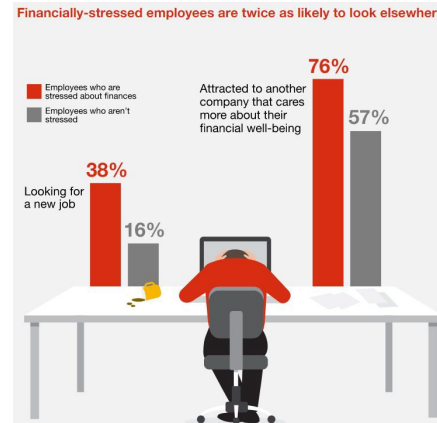
33%

reported that their RemCo has explicitly discussed living wage alignment in executive pay targets

# Impact

## Gevolgen van aandacht voor Leefbaar loon

- Verdienmodel impact (incl. kostenveranderingen)
- Transparantie
- Risico's en kansen
- Werkgeversmerk (reputatie)



# Key takeaways



Stel je op de hoogte van de verschillende vereisten  
Verzamel de data en bereken je ratio's



Bereid je voor op transparantie voor medewerkers en OR



Stel vast welke werkgever je wilt zijn

- **Vragen?** Neem dan contact op met uw PwC-adviseur of laat het weten bij de evaluatie.
- Bekijk deze webcast of presentatie in een later stadium
- Blijf op de hoogte: meld u aan voor onze PwC Belasting nieuwsbrief op [pwc.nl](https://www.pwc.nl)
- Kijk op [pwc.nl/evenementen](https://www.pwc.nl/evenementen) voor de overige onderwerpen van 'State of Tax, Legal & People'
- Wilt u het evaluatieformulier invullen?

# Evaluatie

- Hoe waardeert u dit webinar op een schaal van 1 tot 10?
- De inhoud was relevant (Geheel mee eens / Mee eens / Neutraal / Mee oneens / Geheel mee oneens)
- Heeft u nog opmerkingen of suggesties voor ons?
- Heeft u nog specifieke vragen waarvoor u wilt dat wij contact met u opnemen?

# Contact



**Corien Dieterman**

Director

**T** +31 6 48462554

**E** [corien.dieterman@pwc.com](mailto:corien.dieterman@pwc.com)



**Sander Schouten**

Director

**T** +31 6 53420542

**E** [sander.schouten@pwc.com](mailto:sander.schouten@pwc.com)



**Lisette de Zwart**

Senior Manager

**T** +31 6 10972935

**E** [lisette.de.zwart@pwc.com](mailto:lisette.de.zwart@pwc.com)



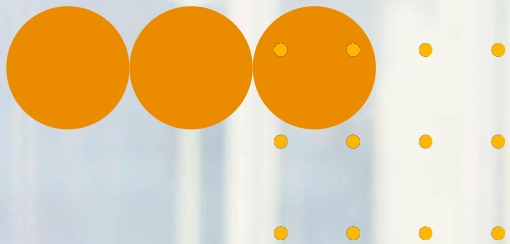
**Bas van de Pas**

Partner

**T** +31 6 22638399

**E** [bas.van.de.pas@pwc.com](mailto:bas.van.de.pas@pwc.com)





# Bedankt!



© 2024 PwC. Alle rechten voorbehouden. Niet voor verdere verspreiding zonder toestemming van PwC. "PwC" verwijst naar het netwerk van lidfirma's van PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), of, zoals de context vereist, individuele lidfirma's van het PwC-netwerk. Elke member firm is een aparte juridische entiteit en treedt niet op als agent van PwCIL of een andere member firm. PwCIL levert geen diensten aan klanten. PwCIL is niet verantwoordelijk of aansprakelijk voor het handelen of nalaten van een van zijn lidfirma's, noch kan het de uitoefening van hun professionele oordeel controleren of hen op enigerlei wijze binden. Geen enkele lidfirma is verantwoordelijk of aansprakelijk voor het handelen of nalaten van een ander lidfirma, noch kan het de uitoefening van het professionele oordeel van een ander lidfirma controleren of op enigerlei wijze een ander lidfirma of PwCIL binden.