



State of Tax, Legal & People Webcast

Richtlijn loontransparantie in de praktijk



Dinsdag 9 juni 2026 15.00 uur

- **Bekijkt u deze Webinar live, dan komt u in aanmerking voor 1 PE-punt**
- **Via de chatfunctie kunt u direct uw vragen stellen**
- **Voor overige vragen kunt u terecht bij uw PwC-adviseur**
- **Webcast en presentatie worden achteraf beschikbaar gesteld**
- **Evaluatieformulier achteraf**

Welkom



Inleiding

Inleiding

Doel van Europese richtlijn loontransparantie:

Beloningstransparantie vergroten zodat de plicht tot gelijke beloning mannen en vrouwen beter kan worden gehandhaafd

Agenda van dit webinar:

1. EU status
2. Transparantieverplichtingen
3. Uitzendkrachten
4. Ondernemingsraad
5. Berekeningen en data
6. HR processen
7. Afsluiting

Inleiding

12%

Gemiddelde loonkloof mannen – vrouwen in Europa



Waarom?

- Bewustwording van loonverschillen
- Gesprek op gang krijgen
- Werknemerspositie versterken



Wat?

- Rapportage: openbaar maken met informatie over de loonkloof
- Bij een loonkloof van >5%: maatregelen of rechtvaardiging
- Transparantie tijdens sollicitatiefase
- Informatierecht werknemers



Wie?

- Werkgevers met 100 of meer werknemers
- Private en publieke sector
- Werkgevers met en zonder CAO

Loontransparantie in de pers

nrc › Verdienen je collega's met hetzelfde werk een hoger salaris? Die informatie is straks in te zien

Sezen Moeliker en Eline Nugteren — 21 mei 2026

- „De bewijslast verschuift dus van de werknemer naar de werkgever.” — loonkloofonderzoeker Babette Pouwels
- „Het belangrijkste aspect van dit voorstel” — hoogleraar Van Muijen over het verbod op vragen naar laatstverdiende salaris
- „Don't fix the women, fix the institutions.” — hoogleraar Van Muijen

nrc › Transparantie over loonkloof is een belangrijke stap, maar verwacht geen wonderen

Commentaar

NRC Commentaar — 25 mei 2026

- „Transparantie zal in elk geval de loonkloof zichtbaar maken... Dat is een begin, maar het is de vraag of dat voldoende is.”
- „In Duitsland raadpleegde slechts 4% van werknemers de database; in Denemarken en VK leidde het tot een kleine vermindering, maar vooral door lagere lonen voor mannen.”
- „Je kunt een kloof pas ter discussie stellen als je weet dat die bestaat.”

NOS Opvragen salarissen collega's wordt mogelijk, middel om loonkloof te dichten

NOS Nieuws — 21 mei 2026

- „Werkgevers zien een grote administratieve last aankomen, die maar deels bijdraagt aan het doel van de wet.”
- „Bedrijven vrezen 'onterechte shaming' en reputatieschade door verkeerde beeldvorming.”
- „Juristen vragen zich af of de gevolgen voor bedrijven wel opwegen tegen het doel: loonverschillen constateren is nog niet hetzelfde als ze oplossen.”

fd. Meer openheid over salaris moet loonkloof helpen verkleinen

Jildou Belboer — 26 mei 2026

- „VNO-NCW en AWWN: niet tegen het verkleinen van de loonkloof, maar vrezen grote administratieve lasten; noemen voorstellen 'uiterst complex'.”
- „Vakbonden positief: actie hard nodig, onderzoek wijst uit dat meer openheid helpt bij het verkleinen van loonverschillen.”
- „Het gaat de FNV niet snel genoeg: de deadline van 7 juni wordt niet gehaald.”

fd. Wet loontransparantie vraagt grondig voorwerk werkgevers

Alwine de Jong — 27 mei 2026

- „Experts verwachten dat de voorbereidingstijd voor bedrijven krap is, omdat het ministerie belangrijke details nog nader moet uitwerken.”
- „Wat wordt precies verstaan onder loon? Welke secundaire arbeidsvoorwaarden vallen daaronder volgens de wet?”
- „Werknemers die al in gesprek zijn over beëindiging van hun arbeidsovereenkomst vaker een transparantieverzoek zullen doen.” — Rik van Haeringen, partner arbeidsrecht bij De Brauw Blackstone Westbroek

Pol I: Hoe ver bent u met de implementatie van de wet loontransparantie?

1 Nog niet aan begonnen

2 Nog een lange weg te gaan

3 We zijn begonnen en anticiperen om klaar te zijn voor januari 2027

4 We hebben al grote stappen gezet maar zullen pas na januari 2027 klaar zijn

5 We zijn er volledig klaar voor



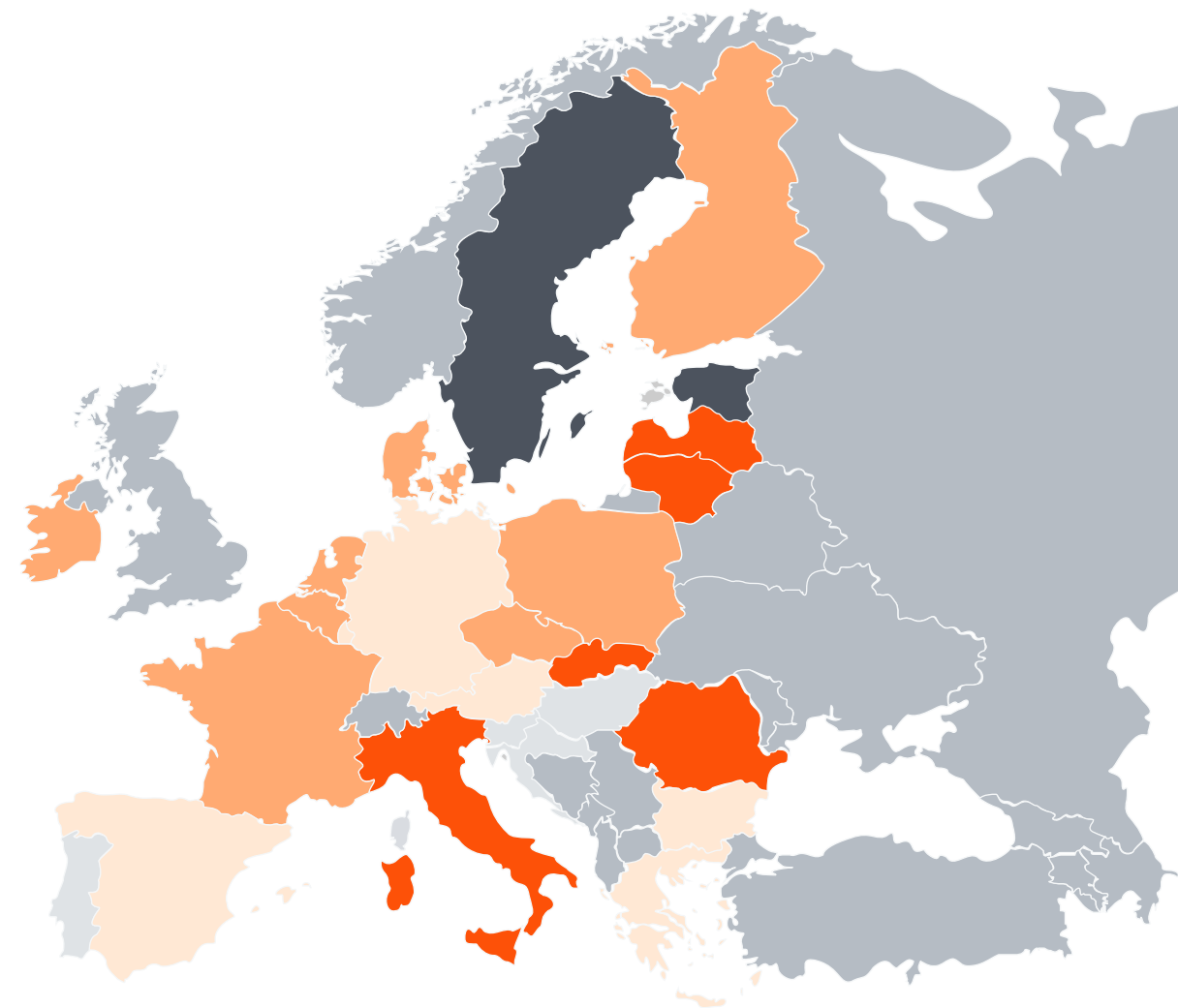
Status in de EU

Status van omzetting van de EU-richtlijn loontransparantie



Recente updates: mei/juni 2026

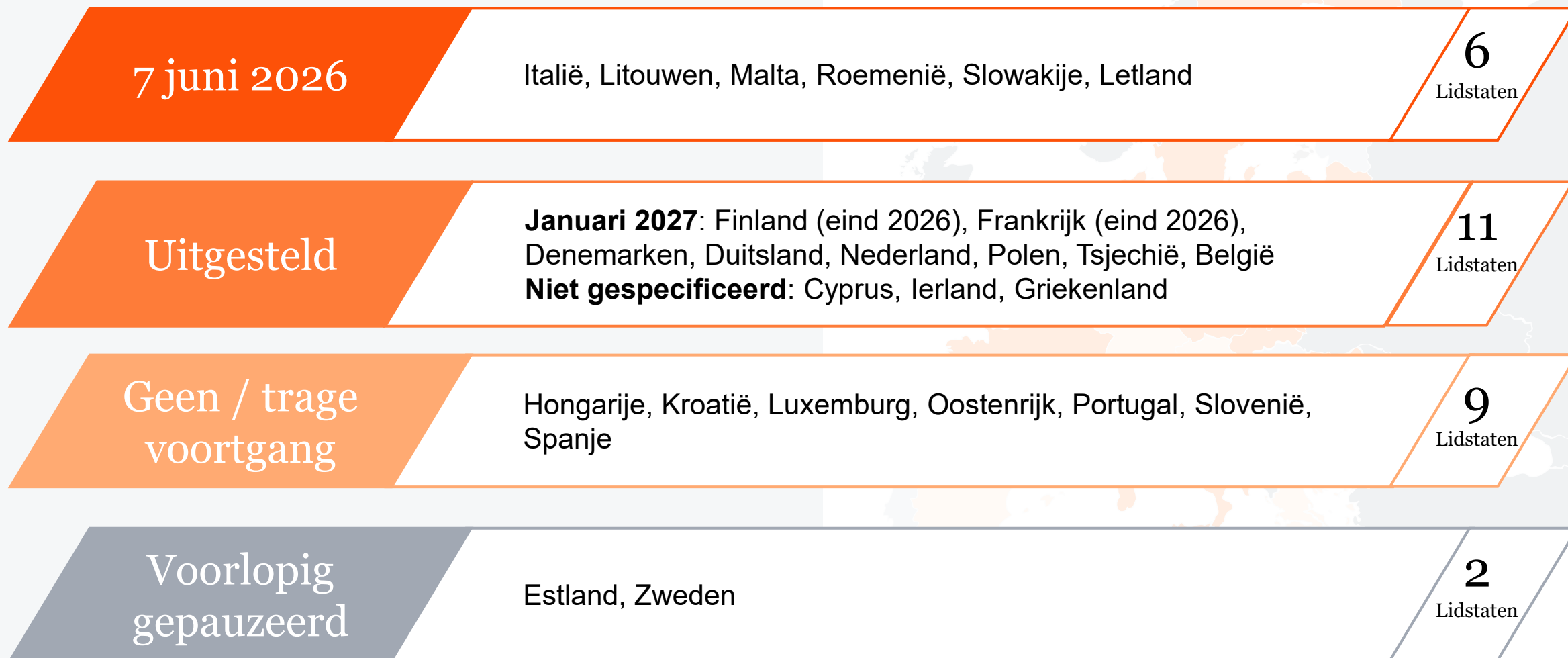
- Op 26 maart heeft **Letland** haar conceptwet gepubliceerd. Letland lijkt de deadline van 7 juni 2026 te gaan halen
- Op 1 juni 2026 heeft **België** de Europese Commissie 6 maanden verlenging verzocht voor omzetting (ingang rond januari 2027).
- Op 3 juni heeft **Griekenland** een conceptwet gepubliceerd. Deze geeft werkgevers het recht schade te claimen als werknemers het recht op informatie misbruiken.
- Midden april stemde de regering in **Slowakije** positief over het wetsvoorstel. De wet wordt per 7 juni 2026 van kracht.
- Op 30 April keurde de **Italiaanse** ministerraad het ontwerp voor omzetting goed, met als doel inwerkingtreding uiterlijk op 7 juni 2026.
- **Litouwen, Malta en Roemenië** hebben zich aangesloten bij de EU-lidstaten die de EU-PTD per 7 juni 2026 implementeren.



Legenda:

- Definitieve omzetting
- Ontwerp/gedeeltelijke omzetting
- Eerste stappen gezet
- Omzetting gepauzeerd
- Valt niet onder reikwijdte EU PTD
- Nog geen inhoudelijke updates

Status van omzetting van de EU-richtlijn loontransparantie



Stand van zaken in Nederland

Tijdslijn

10 mei 2023: Richtlijn vastgesteld

26 maart 2025: publicatie eerste concept wet

21 mei 2026: finale wet naar tweede kamer

7 juni 2026: Deadline voor omzetting in NL-recht

1 januari 2027: Ingangsdatum wet

7 Juni 2028: Eerste rapportagemoment

- **Zuivere implementatie:** NL heeft gekozen voor een 1:1 implementatie van de EU Richtlijn
- **Directe werking** vanaf 7 juni 2026 voor de publieke sector



- Juni 2026 is de EU deadline voor implementatie in NL
- Ondanks aandringen van de EU Commissie, is de inwerkingtredingsdatum 1 januari 2027

Transparantie verplichtingen



Verplichtingen op hoofdlijnen



1. Systeem voor functiewaardering

Werkgevers moeten beschikken over een systeem voor functiewaardering en indeling dat gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgt



2. Sollicitatieproces

- Transparantie m.b.t. startsalaris of salarisrange
- Niet vragen naar salarisverleden



3. Recht op informatie

- Werknemers hebben recht op informatie over het gemiddelde salaris van hun *peers*, uitgesplitst naar gender voor hun categorie
- Werkgevers moeten werknemers hierover informeren



4. Rapportage en loonevaluatie

- Meerdere datapunten over de genderloonkloof
- Rapportage aan toezichthouder en deels openbaar gemaakt

1. Systeem voor functiewaardering: gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria

Werkgevers moeten beschikken over een systeem voor functiewaardering en –indeling

Systeem voor functiewaardering en -indeling

- Bevat objectieve criteria die relevant zijn voor de functie en in ieder geval:
 - Vaardigheden
 - Inspanningen
 - Verantwoordelijkheden
 - Arbeidsomstandigheden
- De criteria mogen niet (in)direct gebaseerd zijn op geslacht



De werkgever kan hiermee werknemers categoriseren in **categorieën** van gelijke of gelijkwaardige arbeid.



Criteria en categorieën vaststellen met betrokkenheid van OR (of vakbonden bij cao).

2. Sollicitatieproces: Transparantie vóór indiensttreding

Informatie aan sollicitanten over het loon

Werkgevers en intermediairs moeten informatie geven over het loon of de loonbandbreedte:

- 1 Op eigen initiatief
- 2 Voorafgaand aan de onderhandelingen
- 3 Vacatures en functietitels moeten genderneutraal zijn
- 4 Werkgevers mogen niet vragen naar de salarisgeschiedenis van sollicitanten



3. Recht op informatie: Transparantie voor werknemers



Recht op informatie

Werknemers kunnen schriftelijke informatie opvragen over hun individuele loonniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

- Werkgevers moeten deze informatie binnen 2 maanden geven
- Werkgevers moeten werknemers jaarlijks informeren over dit recht en hoe dat kan worden uitgeoefend

Vanaf 50 werknemers

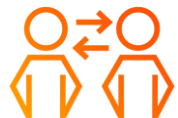


Openheid over beleid voor loonontwikkeling

- Werkgevers moeten werknemers toegang verschaffen tot criteria voor loon en loonniveaus.

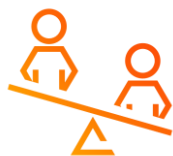
Definities

Categorieën werknemers



Gelijke arbeid

Situaties waarin werknemers dezelfde functie uitoefenen



Gelijkwaardige arbeid

Arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is o.b.v. de criteria voor waardering en indeling in functies.

Deze criteria omvatten in ieder geval:



1. Vaardigheden
2. Inspanningen
3. Verantwoordelijkheden
4. Arbeidsomstandigheden

In de praktijk:

Gelijkwaardig werk kan worden afgebakend o.b.v. **salarisschalen** en **functieniveaus** binnen een herkenbare groep (bijv. business unit, divisie, afdeling of functiefamilie).

Definities

Werkgever en werknemer

Werkgever



1. De werkgever is degene met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling is aangegaan;
OF



2. aan wie een ter beschikking gestelde arbeidskracht is uitgeleend.

Organisatiegrootte

Werkgeversgrootte wordt vastgesteld op basis van arbeidsjaareenheden (**fte**). Als er wordt gesproken van 250 of meer werknemers, dan wordt hiermee bedoeld: 250 of meer fte.

Werknemer

Iedereen die een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling is aangegaan met de werkgever.

Dus ook:

- deeltijdwerknemers;
- werknemers met een tijdelijk contract;
- werknemers in managementposities;
- **uitzendwerknemers;**
- **payroll werknemers;**
- **gedetacheerde werknemers;**
- ander type werknemers wiens supervisie onder werkgever valt.



Geen werknemer:

Zelfstandigen vallen **niet** onder de definitie van werknemer

Definities

Beloning

Twee loondefinities: één **algemene (materiële) definitie** en één **nauwere definitie** voor de rapportage

1. Brede definitie

Loon bestaat uit:



1. Basissalaris

Het bruto periodeloan (incl. vakantiebijslag)



2. Aanvullende/variabele componenten

Voordelen in geld of natura bovenop het basis- of minimumloon

Voorbeelden:

Bonus | IKB | Overwerkvergoedingen



Geen loon:

Retentieregelingen, UWV-uitkeringen, kostendeclaraties, kerstpakket

2. Nauwere (rapportage) definitie

Loon wordt omschreven als:

Het “loonniveau” is het “**brutoloon**”: het inkomen (basisloon plus aanvullende/variabele componenten) waarover de loonbelasting wordt berekend.

Componenten die niet individueel toerekenbaar zijn of die voor iedereen gelijk, behoeven niet te worden meegenomen.

Voorbeelden:

Bedrijfsmiddelen | Vitaliteitsbudget | Werkkleding



- Aansluiting wordt gezocht bij fiscale / loonaangifteketen om admin. te beperken.
- Definitieve afbakening volgt per AMvB.

Rapportage en loonevaluatie – De rapportage (1/3)

Rapporteren: wie en wanneer?

	Eerste rapportage	Frequentie
≥ 250 werknemers	7 juni 2028 over 2027	Elk jaar
150 - 249 werknemers	7 juni 2028 over 2027	Om de 3 jaren
100 - 149 werknemers	7 juni 2031 over 2030	Om de 3 jaren

*Rapporteren over het voorgaande kalenderjaar



Let op: er wordt gerapporteerd **per entiteit!**
Rapporteren op concernniveau mag alleen als het moederbedrijf het beloningsbeleid bepaald.

Inhoud van de rapportage

- a) Loonkloof in basis salaris
- b) Loonkloof basis salaris en aanvullende of variabele componenten
- c) Mediaan loonkloof
- d) Mediaan loonkloof in aanvullende of variabele componenten
- e) Aandeel vrouwen en mannen dat aanvullende of variabele componenten ontvangt
- f) Aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartiel beloningsschaal
- g) Loonkloof tussen werknemers uitgesplitst in categorieën werknemers en naar basisloon en aanvullende of variabele componenten

Over de gehele organisatie

Openbaar gemaakt



De directie moet de getrouwheid van de informatie bevestigen. Na **raadpleging** door de **OR**.



Uitzendkrachten moeten meegenomen worden in de rapportage bij de inlener.

Rapportage en loonevaluatie – De loonevaluatie (2/3)

- 1 Er een loonkloof is van $\geq 5\%$ in een categorie van werknemers
- 2 Deze loonkloof niet gerechtvaardigd kan worden op basis van objectieve en genderneutrale criteria
- 3 De werkgever de loonkloof niet binnen 6 maanden heeft verholpen



Waarom?

- De loonevaluatie wordt uitgevoerd om ongerechtvaardigde verschillen te verhelpen



Wat?

- Een analyse van de bestaande systemen voor functiewaardering en functie-indeling, of de invoering daarvan;
- **Instemming ondernemingsraad;**
- De werkgever stelt de loonevaluatie beschikbaar aan OR en werknemers;
- Indienen bij het monitoringsorgaan.

Rapportage en loonevaluatie: Loonverschillen – Rechtvaardigingsgronden (3/3)

Loonverschillen kunnen gerechtvaardigd worden indien hier een **objectieve en genderneutrale** reden voor is.

Voorbeelden zijn:

- **Relevante werkervaring** → werkervaring in het algemeen is niet objectief genoeg
- **Organisatorische factoren**, mits goed onderbouwd (bijvoorbeeld gevolgen van fusies en overnames)
- Verschillen in **opleiding**, mits relevant voor het te verrichten werk
- **Functioneren, prestaties en werkresultaten** van de werknemer (extra beloning op basis van uitstekende prestaties, mits objectief vastgesteld en vastgelegd in formeel beleid)
- **Opleidingsniveau en diploma eisen**
- **Eerder verkregen rechten**: bijvoorbeeld wanneer zittende werknemers na een reorganisatie bepaalde arbeidsvoorwaarden behouden
- **Krapte op de arbeidsmarkt** kan eveneens een legitieme verklaring voor verschillen zijn, mits de werkgever dit adequaat onderbouwt en het verschil aantoonbaar tijdelijk is
- Het bestaan van verschillende **promotie- en indelingsregels mits genderneutraal**

Let op!



Een **arbeidsmarkttoelage** rechtvaardigt loonverschillen alleen als die **objectief** en **neutraal** is ingericht: toon schaarste voor de functie aan en pas de toeslag consequent toe op iedereen die hetzelfde werk doet onder dezelfde krapte. Alleen een nieuwkomer belonen terwijl collega's identiek werk doen, houdt doorgaans geen stand.

Praktijkvoorbeeld

1 Loonkloof rapportage >5%

2 Loonverschillen

3 Identificeer verschil

4 Geen rechtvaardiging

5 Werknemer vraagt individuele en peer groep informatie op over gemiddelde salaris niveau

6 Vrouwelijke werknemer zit gemiddeld lager dan de mannen

Informatierecht werknemer

22-01-2017

Dit afschrift vormt het informatieverzoek waarop de werknemer op basis van de wet loontransparantie recht heeft om zijn/haar individuele loonniveau en de naar geslacht uitgesplitste loonniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Naam	--
ID	12488
Categorie	M2
Jouw loonniveau	€ 105.839,05/50,88
Gemiddeld loonniveau vrouwen	€ 105.011,63/50,49
Gemiddeld loonniveau mannen	€ 117.366,00/56,43

*Toelichting categorie M2: jouw categorie bestaat uit de afdeling HR, functies HRBP level 2.

Verhouding tussen de Wet Loontransparantie, het CVRM en de civiele rechtsgang

Mogelijkheden werknemer

Klacht indienen bij het College voor de Rechten van de Mens (CVRM)

- › Verschil tussen man vrouw en dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden (maatmensvergelijking)
- › Vermoeden onderscheid aangenomen
- › Weerlegbaar?
- › Nee? onderscheid aangenomen
- › *Niet* bindend advies

Civiele procedure kantonrechter

- › Loonvordering gelijk arbeid gelijk loon
- › Vermoeden verboden onderscheid
- › Voldoende feiten voor onderscheid; dan
- › Omgekeerde bewijslast en moet werkgever aantonen dat er geen onderscheid is dan wel rechtvaardiging
- › Indien werkgever niet aan wet loontransparantie voldoet is bewijs van vermoeden aangenomen.
- › Proceskosten veroordeling

Consequenties voor niet naleving

Als overtredingen worden aangemerkt:

- Ontbreken van loonstructuren
- Niet naleven van het recht op informatie van werknemers
- Niet rapporteren of uitvoeren van een loonevaluatie

Sancties:

- Eis tot naleving
- Waarschuwing als verplichtingen niet (tijdig) worden nageleefd
- Last onder dwangsom
- Boete tot €11.000 (cijfers 2026) per overtreding



Reputatie schade



Afbreuk aantrekkelijke werkgever



Afbreuk vertrouwen werknemers



Impact op dealwaarde bij mogelijke overnames



Claims van werknemers

Privacy – Juridische grondslag

1. Wettelijke grondslag

- De AVG biedt de mogelijkheid om gegevens te verwerken als de verwerking berust op een wettelijke plicht.
- In dit geval is er een wettelijke plicht die gelegen is in de transparantie en rapportageverplichtingen.

2. Herleidbaarheidsrisico

- Op grond van de AVG mogen persoonsgegevens niet (in)direct herleidbaar zijn tot personen. Bij informatieverzoeken kan dit wel gebeuren. Denk aan kleine categorieën (1 m en 1 v)
- De Nederlandse wetgever heeft in dat geval bepaald dat gegevensverwerking nog steeds **toegestaan is**.

3. Doelbeperking

- Gegevens uitsluitend worden gebruikt voor toepassing van beginsel van gelijk loon.
- Identificeerbare gegevens mogen niet geheel openbaar gemaakt worden.



Poll II: Wat zijn uw drie grootste acties om voor te bereiden?

1 Beoordelen & zonodig aanpassen
loonstructuur

2 Gelijke beloning analyse

3 Analyse en beoordeling van data

4 Beoordelen & inrichten HR systemen

5 Overleg met ondernemingsraad



Uitzendkrachten

Bijzondere positie uitzendkrachten

De positie van uitzendkrachten wordt versterkt

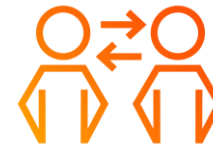
Huidig recht:



Gelijke behandeling werknemers en uitzendkrachten



Melding arbeidsvoorwaarden aan uitlener



Nieuw: informatierecht:



Transparantie vóór terbeschikkingstelling



Inzage in de criteria voor loonvorming



Inzage in gemiddelde loonniveaus (recht op informatie)

Nieuw: rapportage:



De inlener is verantwoordelijk om de uitzendkracht mee te nemen in de rapportage



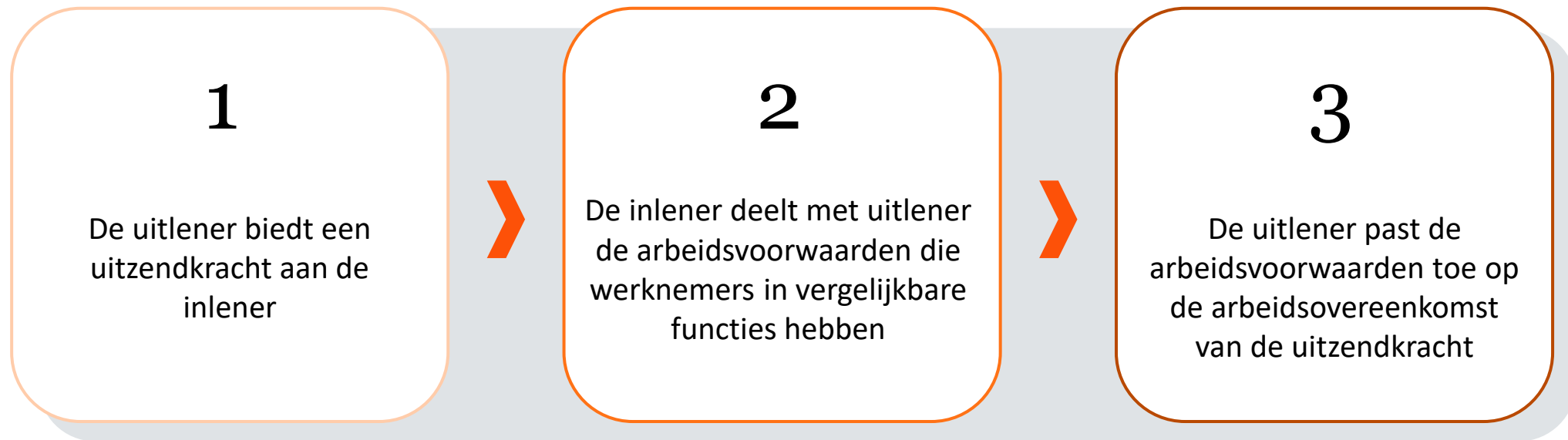
De inlener kan de uitlener eraan houden dat deze de nodige informatie verstrekt om aan de rapportageverplichting te voldoen

Uitzendkrachten – Transparantie vóór indiensttreding bij inlener

Grondslag: art. 12 Waadi

Transparantie vóór indiensttreding:

Organisaties die arbeidskrachten inhuren dienen tijdig (in ieder geval vóórafgaand aan de terbeschikkingstelling) aan de uitlener informatie te verstrekken met betrekking tot de informatie over het (bandbreedte) loon.



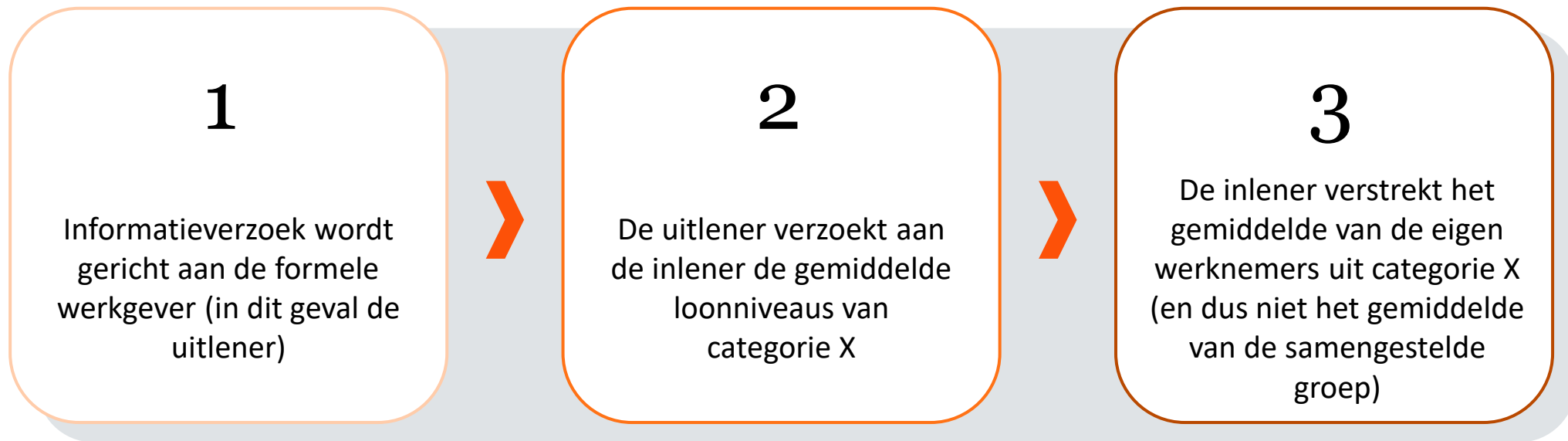
Let op: De inlener moet deze informatie vóór aanvang van de terbeschikkingstelling delen.

Uitzendkrachten – Recht op informatie

Grondslag: art. 12b lid 3 Waadijo. 10b Wgbmv

Informatierecht:

Het informatieverzoek loopt via de formele werkgever. De uitlener vraagt de benodigde loongegevens op bij de inlener en verstrekt deze vervolgens aan de uitzendkracht.



Let op: De uitzendkracht kan het informatieverzoek alleen richten aan de **formele werkgever**.



De inlener berekent het gemiddeld loonniveau op basis van **de eigen werknemers** die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten en deelt dit met de uitlener. De uitlener is vervolgens degene die deze informatie aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht verstrekt.

Uitzendkrachten – Rapportage

Grondslag: art. 12b lid 4 Waadijo. 10c Wgbmv

Rapportageverplichting:

De uitlener moet tijdig de relevante looninformatie van uitzendkrachten aan de inlener verstrekken, zodat aan de rapportage- en evaluatieplicht kan worden voldaan.

1

De inlener verzoekt de looninformatie van de uitzendkrachten



2

De uitlener verstrekt de inlener **tijdig** alle noodzakelijke looninformatie van uitzendkrachten voor de rapportage- en evaluatieplicht.



De looninformatie bevat in ieder geval het **individuele loon** van de uitzendkracht, uiteengezet in basis- en variabel loon.

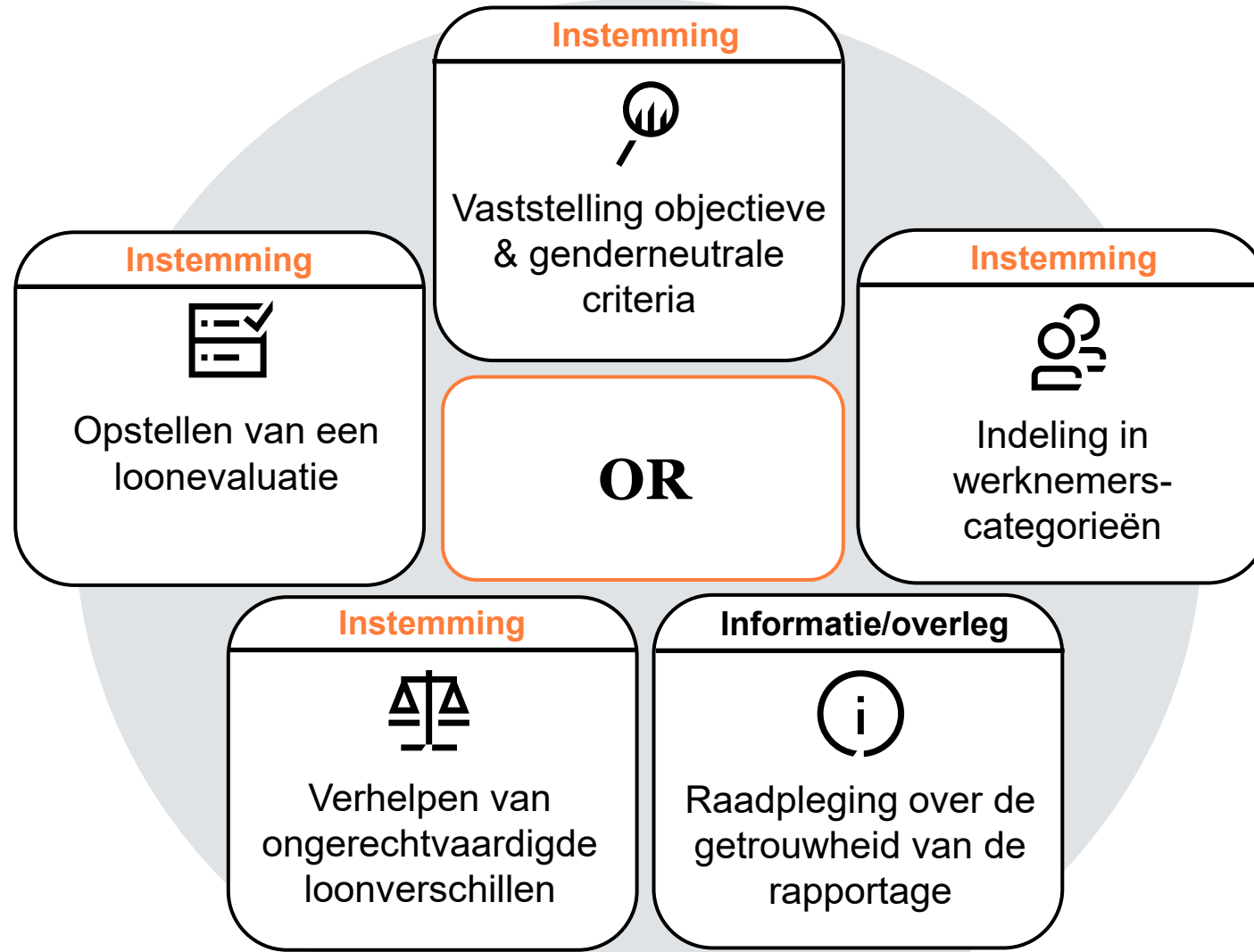


De inlener mag de uitlener eraan houden deze informatie tijdig te leveren.

5

De ondernemingsraad

Rol van de ondernemingsraad – Overzicht




Rol van de ondernemingsraad – Vaststelling criteria & categorieën

De vaststelling van de objectieve en genderneutrale criteria


- De OR heeft een **instemmingsrecht** 
- Deze criteria liggen ten grondslag aan het functiewaarderingssysteem van de onderneming.
- Loonstructuren en categorieën in cao: overleg met **vakbonden**

De indeling van werknemers in categorieën


- Indeling die leiden tot categorieën.
- De categorieën moeten “in samenwerking met” de OR worden vastgesteld → **instemmingsrecht** 
- Dit gaat over de categorisering van functies uit het functiegebouw en **niet de indeling van individuele werknemers in deze categorieën**

Rol van de ondernemingsraad – De loonevaluatie en het verhelpen van loonverschillen

Verhelpen van ongerechtvaardigde loonverschillen: maatregelen

- Als loonverschillen niet kunnen worden gerechtvaardigd moeten deze binnen een redelijke termijn verholpen worden.
- “In nauwe samenwerking” met de OR → **Instemmingsrecht** 
- **Vakbonden** betrekken als opvolging loonverschillen aanpassing cao behelst

Opstellen van een loonevaluatie

- Als loonkloof van $\geq 5\%$ niet binnen 6 maanden verholpen of gerechtvaardigd kan worden dient een loonevaluatie uitgevoerd te worden.
- Dit is een “gezamenlijke evaluatie” met de OR → **Instemmingsrecht** 
- Ondernemer en OR zullen gezamenlijk een plan van aanpak opstellen.

6

Data

Wat de richtlijn van je data vraagt

Data analyse voor rapportage verplichting

De rapportages moeten helder zijn en inzicht geven in

- › Loonkloof op basis van gemiddelde en mediaan
 - › Opsplitsing in basis, variabele en totale compensatie
 - › Voor de totale populatie en per werknemerscategorie
- › Het aandeel mannen en vrouwen per beloningskwartiel

Uitdagingen

- › Datakwaliteit en -consistentie
 - › Bijv: mismatch tussen HR- en payrolldata
- › Werknemerscategorieën zijn niet direct beschikbaar in systemen
- › Beperkte capaciteit voor het interpreteren en opvolgen van uitkomsten

Wat betekent een pay gap?

Het berekenen van een pay gap is een noodzakelijke eerste stap, maar de echte uitdaging ligt in de interpretatie en onderbouwing van de uitkomsten.

Een geconstateerde pay gap roept direct vervolgvragen op:

In hoeverre kan deze worden verklaard en is deze gerechtvaardigd?

Belangrijke aandachtspunten

- › Onderbouwing op basis van gelijke of gelijkwaardige arbeid
- › Duiding van de pay gap
 - › Op basis van objectieve rechtvaardigingsgronden
- › Beperkingen van beschikbare data en analyses
- › Verwachtingen ten aanzien van opvolging

Een pay gap is geen einduitkomst, maar het startpunt voor analyse, duiding en gerichte opvolging waar nodig

Gap verklaren en oplossen

Hoe verklaar je een pay gap?

- › Identificeren van relevante verklarende factoren
 - › Bijv: relevante werkervaring, tenure, performance, locatie, schaarste, etc
- › Toepassen van statistische analyses
 - › Bijv: regressieanalyse
- › Duiding van explained vs. unexplained verschillen

Succesfactoren

- › Consistentie, reproduceerbaarheid, uitlegbaarheid

Gevolgen bij onvoldoende onderbouwing

- › Uitvoeren van Joint Pay Assessment
- › Corrigerende maatregelen

Kansen

- › Verhoging van medewerkerstevredenheid en loyaliteit
- › Lagere uitstroom en hogere productiviteit
- › Sterkere positionering in de markt

Hoe bereid je je voor?

We verwachten een piek in Right to Information verzoeken, hier moet je op voorbereid zijn.

Wat vraagt één individueel verzoek in de praktijk?

- › Ontvangen en beoordelen van het verzoek
- › Verzamelen en valideren van relevante data
- › Uitvoeren van analyse
- › Opstellen van rapportage en toelichting
- › Terugkoppeling en eventuele follow-up

Stel dat je 100+ verzoeken krijgt waarvoor je dit proces moet herhalen...

Roadmap to success

1. Data en rapportage op orde
2. Robuuste analyse en interpretatie
3. Opvolging
4. Inrichten van schaalbare processen (automatisering)



HR processen

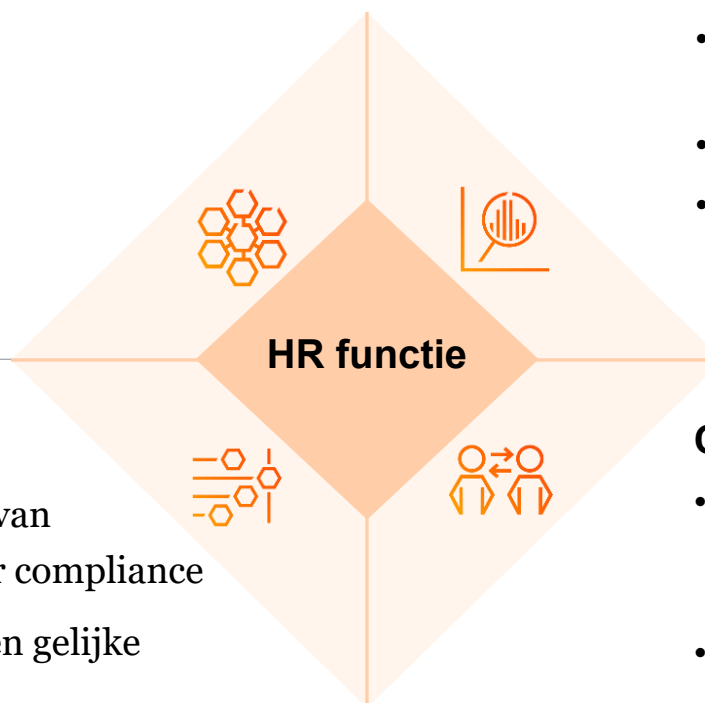
De impact op de HR functie

Functiehuis & beloningsstructuren

- **Heldere criteria** voor bepalen wat gelijk werk van gelijke waarde is → categorieën
- **Relatie tot het bestaande functiehuis** met functiebeschrijvingen en functiewaardering helder krijgen
- Loonstructuur op basis van **objectieve criteria**

HR-beleid & processen

- **Salarisadministratie:** gedetailleerd vastleggen van beloningsgegevens en maken van rapportages voor compliance
- **Recruitment:** transparantie in salarisindicaties en gelijke beloning bij werving
- **Performance & promoties:** niet- discriminerende criteria voor beoordelingen en promoties
- **Beloningsprocessen:** periodieke controles om gelijke beloning voor gelijk werk te waarborgen



Systemen, dataverwerking & rapportage

- Systemen die **relevante data** rondom functies en beloning vastleggen
- Proces voor **rapportageverplichting**
- Proces voor medewerkers om verzoeken voor **loonvergelijking** te kunnen indienen en antwoord te ontvangen

Communicatie & cultuur

- **Communicatie** over nieuwe wetgeving, rechten en implicaties voor medewerkers en leidinggevenden
- Afstemming met **OR & vakbonden** bij opstellen van criteria en beoordelen van rapportages
- **Training voor leidinggevenden** met focus op gedrag – bijvoorbeeld niet zomaar hogere salarissen beloven
- **Training voor HR specialisten**, zoals beloningsspecialisten, arbeidsrecht specialisten, recruitment afdeling

Key take aways



Mind the gap

- › Beoordeel loonstructuren
- › Inventarisatie beschikbare data
- › Categorieën werknemers



Betrek de OR tijdig

- › Raadplegen
- › Instemmingsrecht



Richt processen in

- › Vertaal verplichtingen naar HR processen
- › Werknemers informatierecht
- › Sollicitatieproces



Begin op tijd!

- › Verkrijg inzichten
- › Nu de tijd om loonkloof te dichten en corrigerende maatregelen te nemen

- **Vragen? Neem dan contact op met uw PwC-adviseur, of laat het weten in de evaluatie**
- **Kijk deze webcast of presentatie terug via de website**
- **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?**

Afsluiting

Evaluatie



1) Hoe waardeert u dit webinar op een schaal van 1 tot 10?



2) De inhoud was relevant (Geheel mee eens / Mee eens / Neutraal / Mee oneens / Geheel mee oneens)



3) Heeft u nog opmerkingen of suggesties voor ons?



4) Heeft u nog specifieke vragen waarvoor u wilt dat wij contact met u opnemen?

Contact



Nicolien Borggreve

Employment law specialist

T +31 6 820 81 66 41

E Nicolien.borggreve@pwc.com



Lisette de Zwart

Employment law and equal pay specialist

T +31 6 10 97 29 35

E Lisette.de.zwart@pwc.com



Bastiaan Starink

Workforce Strategy en beloningsspecialist

T +31 6 53 75 58 28

E Bastiaan.starink@pwc.com



Emma Kremer

Data analyst specialist

T +31 6 43 29 96 74

E Emma.kremer@pwc.com