



Vorbereitung Wet Loontransparantie
Voor werkgevers met 100 of meer werknemers

Wet Loontransparantie

Uiterlijk 1 januari 2027 moet er in Nederland een nieuwe wet van kracht zijn die gelijke beloning tussen mannen en vrouwen bevordert. Deze wet komt voort uit een Europese richtlijn over loontransparantie, die flinke gevolgen heeft voor jou als werkgever – ook als je al werkt met een beloningsbeleid.

Wat gaat er precies veranderen? Waar moet je straks aan voldoen? En hoe bereid je je goed voor? In deze factsheet zetten we de belangrijkste punten en praktische tips voor je op een rij, zodat je op tijd kunt schakelen.

Meer transparantie over salarissen: wat verandert er?

- In vacatures moet je voortaan duidelijk vermelden wat het startsalaris is en/of binnen welke salarisschaal de functie valt.
- Het is niet langer toegestaan om sollicitanten te vragen naar hun salaris bij eerdere werkgevers.
- Werknemers moeten jaarlijks inzicht krijgen in de gemiddelde salarissen binnen jouw organisatie, uitgesplitst naar geslacht en functie(groep). Dit gaat om gemiddelden op functieniveau – niet op individueel niveau.

Bovenstaande punten gelden voor iedere werkgever, ongeacht het aantal werknemers.

Rapportageplicht bij 100 of meer werknemers

Heb je 100 of meer werknemers, inclusief uitzendkrachten, in dienst? Dan krijg je de verplichting om periodiek (jaarlijks of eens per drie jaar) te rapporteren over eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen binnen jouw organisatie.

Waarover moet je onder andere rapporteren?

- Het verschil in salaris tussen mannen en vrouwen in vergelijkbare functies;
- Verschillen in aanvullende beloningen, zoals bonussen, provisies, toeslagen, winstdelingen of andere extra's;
- Het mediaan verschil: dit laat zien hoeveel het 'middelste salaris' van het ene geslacht verschilt van het 'middelste salaris' van het andere geslacht. Deze manier van meten geeft een realistischer beeld, omdat uitschieters naar boven of beneden het resultaat niet vertekenen.

Let op: als uit de cijfers blijkt dat er binnen dezelfde functie een beloningsverschil is van 5% of meer zonder duidelijke verklaring, ben je verplicht dit nader te onderzoeken en – indien nodig – te corrigeren.

Aan welke instantie moet je rapporteren?

De overheid wijst nog een officiële instantie aan waar je de rapportages moet indienen. Tot die tijd is het verstandig om je gegevens alvast intern op orde te brengen. Heb je een ondernemingsraad (OR)? Dan moet ook de OR inzicht krijgen in deze cijfers.

Waarom is het belangrijk hieraan te voldoen?

Vanaf 2027 krijgen werknemers het recht om juridische stappen te ondernemen als zij vermoeden dat sprake is van ongelijke beloning.

Mogelijke risico's als je dit niet op orde hebt:

- Werknemers kunnen klachten indienen bij het College voor de Rechten van de Mens of kunnen naar de rechter stappen.
- De bewijslast ligt bij jou als werkgever; jij moet aantonen dat er géén sprake is van discriminatie.
- Werknemers kunnen loonsverhoging eisen tot het gemiddelde of het loon van collega's in vergelijkbare functies, zelfs als een collega per ongeluk te hoog is ingeschaald.
- Financiële sancties, boetes en mogelijke reputatieschade – intern én extern.

Wat kun je nu al doen?

Deze stappen helpen je op weg naar een toekomstbestendig beloningsbeleid:

1. Begin met het transparant maken van vacatures.

Vermeld het startsalaris of de schaal en baseer de beloning op objectieve, genderneutrale criteria.

2. Heb je nog geen functiehuis? Dan is dit hét moment om dat op te zetten.

Dit kun je doen door gebruik te maken van een functiewaarderingssysteem. Zorg dat het systeem objectief is en gebaseerd op vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden.

3. Op basis van het functiehuis voer je een salarisgebouw in.

Een helder beloningsbeleid voorkomt discussies en maakt verschillen uitlegbaar.

4. Voor organisaties met vijftig of meer werknemers is het belangrijk om tijdig een ondernemingsraad te hebben.

Dit omdat de OR instemmingsrecht heeft bij veranderingen in functiewaardering en een rol speelt bij loonevaluaties.

5. Tot slot: bereid je nu al voor op de rapportageplicht.

Begin nog dit jaar met het verzamelen en structureren van loondata zodat je op tijd klaar bent voor de rapportageverplichting.

Ondernemingsraad (OR) wettelijk verplicht?

Omdat je 50 of meer werknemers in dienst hebt, ben je op grond van de wet verplicht een OR op te richten. Een goed functionerende OR is cruciaal. Het is niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een krachtig middel om draagvlak te creëren binnen je organisatie. Een betrokken OR zorgt voor betere besluitvorming, voorkomt weerstand en vergroot het vertrouwen van medewerkers in het beleid. De OR heeft daarnaast instemmingsrecht bij het kiezen of wijzigen van het functiewaarderingsstelsel.

Met andere woorden: je hebt een OR nodig om te kunnen voldoen aan de verplichtingen op grond van de wet Loontransparantie. Zonder OR loop je niet alleen risico op juridische problemen, maar mis je ook de kans om samen écht stappen vooruit te zetten. Het oprichten van een OR kost enkele maanden, dus start tijdig.

Ondersteuning nodig?

De nieuwe wetgeving vraagt om een goede voorbereiding. Wij helpen je graag op weg en kunnen ondersteunen bij:

- Het bepalen of jouw organisatie onder de rapportageplicht valt.
- Het opzetten van een salarishuis of beloningsbeleid.
- Het opstellen van functieprofielen en functiewaarderingsstelsels.
- Het toetsen of jouw beloningsbeleid transparant en toekomstbestendig is.
- Het oprichten van een ondernemingsraad.

Neem gerust contact met ons op via adviespersoneelensalaris@bentacera.nl. Wij denken graag met je mee.

Met vriendelijke groet,

Team Advies Personeel & Salaris

 **bentacera**