

AWIN



Loontransparantie

Van Richtlijn naar Wetsvoorstel

10-09-2026 / Maaike Hilhorst

/ 1

AWIN

Inhoudsopgave

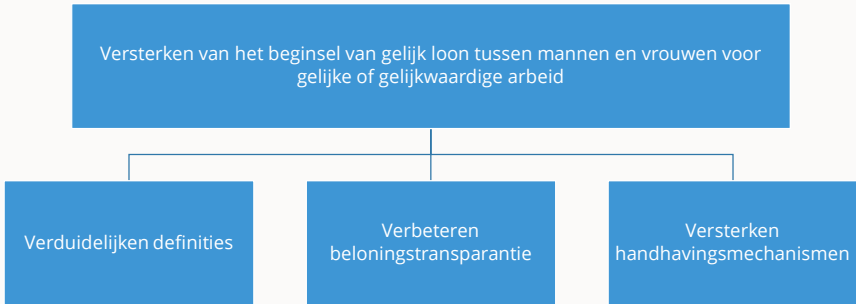
- Achtergrond >
- Definities en centrale begrippen >
- Verbeteren loontransparantie >
- Versterken handhavingsmechanismen >



10-09-2026 / Maaike Hilhorst

/ 2

Kern richtlijn loontransparantie



Maar eerst: stand van zaken...



Definities en centrale begrippen

AWIN

- ▶ (Gender)loonkloof: het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever (art. 3 lid 1 onder c Richtlijn en artikel 1 lid 1 Wgbmv (nieuw))
 - ▷ Ongecorrigeerd vs gecorrigeerd
- ▶ Gelijkwaardige arbeid: arbeid gelijkwaardig volgens systeem voor functiewaardering en -indeling (art. 3 lid 1 onder g Richtlijn en art. 1 lid 1 Wgbmv (nieuw))
- ▶ Categorie van werknemers: werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten (art. 3 lid 1 onder h Richtlijn en art. 1 lid 1 Wgbmv (nieuw))

10-09-2026 / Maaike Hilhorst

/ 5

Definities en centrale begrippen

AWIN

- ▶ Beloning: het gewone basis- of minimumloon en alle overige voordelen in geld of in natura die een werknemer direct of indirect van zijn of haar werkgever ontvangt met betrekking tot de dienstbetrekking (art. 3 lid 1 onder a Richtlijn)
- ▶ Loon: de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd voor diens arbeid [XX] (art. 1 lid 1 Wgbmv (nieuw))
 - ▷ "[xx] ontvangen mannen en vrouwen gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid" art. 7 Wgbmv (nieuw), beloningsbeleid art. 10a Wgbmv (nieuw)
- ▶ Beloningsniveau: het brutotojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon (art. 3 lid 1 onder b Richtlijn)
- ▶ Loonniveau: het brutotojaarloon (art. 1 lid 1 Wgbmv (nieuw))
 - ▷ Informatieplicht (art. 10b Wgbmv (nieuw)), rapportage- en evaluatieverplichting indirect via loonkloof (art. 10c en 10d Wgbmv (nieuw))

10-09-2026 / Maaike Hilhorst

/ 6

Definities en centrale begrippen

- ▶ Brutoloon uitgewerkt in AMvB Loontransparantie:
 - ▷ Eigen werknemers: Loon LB/PH (art. 10c, eerste lid a t/m g en art. 10b, lid 1 Wgbmv (nieuw))
 - ▷ Dus ook: overwerktoeslag, onregelmatigheidstoeslag etc.
 - ▷ EC: loonbegrip moet ten dienste staan van doel RL
 - ▷ Componenten die niet aan een individuele werknemer kunnen worden toegerekend of die voor alle werknemers op dezelfde wijze gelijk beschikbaar zijn, hoeven in de rapportage niet meegenomen te worden (MvT)
 - ▷ Ter beschikking gestelden: in de arbeidsovereenkomst vastgestelde belastbare loon dat is toe te rekenen aan de inlener (art. 10c, eerste lid a t/m g en art. 10b, lid 1 Wgbmv (nieuw))
- ▶ Regeling Loontransparantie:
 - ▷ Nadere uitwerking o.a. art. 10 c Wgbmv (nieuw)

Definities en centrale begrippen

- ▶ Van toepassing op de verhouding **werkgever-werknemer** en deels sollicitanten (art. 2 lid 2 Richtlijn). Ziet ook op personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau (overweging 18 Richtlijn)
 - ▷ Basis op elke werkgever (ongeacht grootte) van toepassing, slechts enkele verplichtingen vanaf x aantal werknemers
 - ▷ Aangesloten bij ter beschikking gestelde arbeidskrachten (art. 1 lid 1 onder c WAADI)
 - ▷ Werkgever: uitlener of inlener?
 - ▷ Aantal werknemers = inclusief ter beschikking gestelden
 - ▷ Rapporteren: apart over uitzendkrachten (en bij meerdere cao's?)

Sollicitanten

AWIN

- ▶ Sollicitant heeft recht op informatie over 1) de aanvangsbeloning of bandbreedte en 2) relevante bepalingen uit de cao, indien van toepassing, mbt de functie (art. 3 lid 5 Wgbmv (nieuw))
 - ▷ Grootste misverstand: aanvangsbeloning of bandbreedte moet in vacature
- ▶ Niet meer vragen naar eerdere of huidige beloning sollicitant (art. 3 lid 7 Wgbmv (nieuw))



10-09-2026 / Maaike Hilhorst

9

Systeem voor functiewaardering en -indeling

AWIN

- ▶ De werkgever beschikt over een systeem voor functiewaardering en -indeling dat gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgt (art. 8 lid 1 Wgbmv (nieuw))
 - ▷ Beschikking over een dergelijk systeem?
 - ▷ Alle werknemers en functies?
- ▶ Het systeem omvat alle criteria die relevant zijn voor de waardering en indeling van functies en in ieder geval **vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden** en **arbeidsomstandigheden**. Deze criteria zijn objectief en genderneutraal (art. 8 lid 2 Wgbmv (nieuw))
 - ▷ Voldoet systeem aan deze criteria?

10-09-2026 / Maaike Hilhorst

10

Transparantieverplichtingen

- ▶ De werkgever verschaft toegang tot de criteria over loon en loonniveaus (art. 10a lid 1 Wgbmv (nieuw))
- ▶ De werkgever met 50 werknemers of meer verschaft toegang tot de criteria over loonontwikkeling (art. 10a lid 2 Wgbmv (nieuw))

10-09-2026 / Maaike Hilhorst

11

Loontransparantie: de basis

Systeem voor functiewaardering
en -indeling (breed uitgelegd)
art. 7 en 8 Wgbmv (nieuw)



Objectief en genderneutraal
beloningsbeleid
art. 10a Wgbmv (nieuw)



Goede feitelijke uitvoering



Gelijk loon m/v voor
gelijk(waardige) arbeid

10-09-2026 / Maaike Hilhorst

12

Transparantieverplichtingen

- ▶ Werknemer heeft 1) recht op schriftelijke informatie over eigen individuele beloningsniveau en 2) recht op naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveau van werknemers die gelijk(waardige) arbeid verrichten (art. 10b Wgbmv (nieuw))
 - ▷ Jaarlijks werknemers informeren over recht + hoe te effectueren (lid 4)
 - ▷ Op verzoek van werknemer binnen 2 maanden verstrekken (lid 3)
 - ▷ Onjuiste of onvolledige informatie moet werkgever op verzoek van werknemer aanvullen en verduidelijken (lid 2)
 - ▷ Geen geheimhouding over het loon tbv toepassing beginsel van gelijk loon (lid 5)

Transparantieverplichtingen

- ▶ Rapportageverplichting voor werkgevers met minimaal 100 werknemers (art. 10c, lid 1 Wgbmv (nieuw)):
 - ▷ a. de loonkloof;
 - ▷ b. de loonkloof in aanvullende of variabele componenten;
 - ▷ c. de mediane loonkloof;
 - ▷ d. de mediane loonkloof in aanvullende of variabele componenten;
 - ▷ e. het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers dat aanvullende of variabele componenten ontvangt;
 - ▷ f. het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielloonschaal; en
 - ▷ g. de loonkloof tussen werknemers, **uitgesplitst naar categorieën van werknemers** en naar basislonen en aanvullende of variabele componenten.
- ▶ A t/m f extern publiceren (lid 4 jo. art. 10e onder c en d Wgbmv (nieuw))
- ▶ G intern publiceren (lid 5)
- ▶ Privacy van (in)direct herleidbare gegevens!?
- ▶ Overweging 44 Richtlijn spreekt van 'waarborgen', speciale route via derde (art. 12 lid 3 Richtlijn)

Transparantieverplichtingen

► Periodiek:

Grootte werkgever*	Frequentie	Eerste rapportage
100-149 werknemers	Om de 3 jaar	Uiterlijk 7 juni 2031 (over 2030)
150-249 werknemers	Om de 3 jaar	Uiterlijk 7 juni 2028 (over 2027)
≥ 250 werknemers	Ieder jaar	Uiterlijk 7 juni 2028 (over 2027)

*100-250 werknemers: 4815 werkgevers, 250+ werknemers: 3625 werkgevers, CBS.

- Bestuur moet juistheid informatie bevestigen (lid 3)
- Rol werknemersvertegenwoordigers: OR raadplegen, instemmingsrecht o.a. op categorie van werknemers (art. 27 en 31d WOR)
- Op verzoek van werknemer verduidelijken, specificeren en loonkloof toelichten binnen twee maanden na verzoek! (lid 6)
- Niet gerechtvaardigde verschillen binnen redelijke termijn verhelpen (lid 7)

Transparantieverplichtingen

- Gezamenlijke beloningsevaluatie (minimaal 100 werknemers) indien (art. 10d Wgbmv (nieuw)):
 - ▷ Uit beloningsrapportage blijkt verschil van minstens 5% in categorie van werknemers met gelijke of gelijkwaardige arbeid;
 - ▷ Beloningsverschil is niet te rechtvaardigen; en
 - ▷ Verschil niet binnen 6 maanden verholpen.
- Met werknemersvertegenwoordigers (medezeggenschap, vakbonden)
- Werkgever moet loonkloof verhelpen binnen redelijke termijn (lid 4)

Versterken handhavingsmechanismen **AWIN**

- ▶ In het gelijk gestelde werkgever toch veroordelen in proceskosten indien werknemer gegronde redenen had voor instellen vordering en dit passend is (art. 11c Wgbmv (nieuw))
- ▶ Werkgever moet aantonen dat geen sprake is van verboden onderscheid indien de werkgever de verplichtingen in art. 3, lid 5 of 6 of art. 10a tot en met 10d, niet heeft nageleefd (art. 11a Wgbmv (nieuw))
- ▶ Bestuursrechtelijke handhaving via Arbeidsinspectie indien niet voldaan aan art. 8, 10a, 10c (lid 1, 3, 4 en 6) en 10d Wgbmv (nieuw)), zie art. 22 e.v. Wgbmv (nieuw))
 - ▷ Richtlijn: Afschrikwekkende sancties (boetes)

10-09-2026 / Maaike Hillhorst

17

AWIN



Vragen?

10-09-2026 / Maaike Hillhorst

18

The logo for AWWN, consisting of the letters A, W, W, and N in a bold, white, sans-serif font, set against a dark blue rectangular background.

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven