

Loonkloof & Loontransparantie

We helpen je met de (waarschijnlijke) gevolgen van Wet implementatie richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen:

- + Stappenplan
- + Template standaard rapportage

Stappenplan Loontransparantie

wat je als werkgever écht (minimaal) moet doen (deadline: 1 januari 2027)

1. Breng beloningsdata in kaart en analyseer

- Verzamel alle salarisgegevens per functie of functiegroep (incl. variabele beloning).
- Bereken de gemiddelde beloning mannen vs. vrouwen.
- Leg vast of eventuele verschillen objectief verklaarbaar zijn.

2. Controleer het beloningsbeleid

- Controleer of jouw criteria voor beloning, beoordeling en promotie
 - duidelijk zijn,
 - genderneutraal, en
 - schriftelijk vastgelegd.
- Pas beleid aan als dit niet het geval is.

3. Voorzie werknemers van inzicht

- Zorg dat werknemers weten dat ze recht hebben op informatie over beloning.
- Inzagerecht betreft informatie die je verzamelde in stap 1.
- Leg een procedure vast hoe werknemers dit kunnen opvragen.

Welke informatie omvat het inzagerecht?

1. Het eigen salarisniveau (bruto, inclusief vaste en variabele componenten).
2. De gemiddelde beloning, uitgesplitst naar geslacht, van werknemers die vergelijkbaar werk doen (dus in dezelfde of een gelijkwaardige functie).
3. De criteria waarop het beloningsniveau en salarisverhogingen zijn gebaseerd (functiewaardering, ervaring, opleiding, prestaties e.d.).

Voorbeeld van wat je deelt: "Gemiddeld bruto maandsalaris in functiegroep C: mannen €3.700 – vrouwen €3.850 – verschil 3,9%. Beloning gebaseerd op functie-eisen, ervaringsjaren en opleiding."

4. Pas werving & vacatureteksten aan

- Vermeld salarisbandbreedte in vacatures of voorafgaand aan sollicitaties.
- Controleer of selectiecriteria objectief en transparant zijn.
- Vraag kandidaten niet (langer) naar hun eerder verdiende salaris.

5. > 100 werknemers? Richt rapportage voor interne controle in

- Herhaal jaarlijks analyse stappen 1 en 2.
- Leg vast wie de rapportage opstelt en wanneer.

Zie voorbeeld rapportage

BIJLAGE 1

- Betrek de OR/PVT bij de bespreking van de resultaten en wijzigingen.
- Rapporteer om de drie jaar.

6. > 250 werknemers? Richt rapportage in voor interne controle en externe rapportage

- Rapporteer jaarlijks
- Informeer de OR/PVT over de nieuwe wet en hun rechten (advies, instemming, initiatief).
- Vraag instemming bij wijziging van het beloningsbeleid.
- Bespreek jaarlijks de stand van zaken rond loontransparantie en eventuele actiepunten.

Voorbeeld rapportage (volledig fictief)

Rapportage loontransparantie – interne controle

Bedrijf: [bedrijfsnaam]

Rapportagejaar: [jaar]

Datum opstelling: [datum]

Opgesteld door: [naam]

In samenwerking met: [contactpersoon OR]

1. Doel van de rapportage

Deze jaarlijkse rapportage geeft inzicht in eventuele beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers binnen [bedrijfsnaam]. De rapportage ondersteunt het beleid gericht op gelijke beloning.

2. Onderzoeksopzet

Peildatum [datum]

Populatie [aantal werknemers]

Brongegevens HR-systeem [naam]

Analysemethode Vergelijking van gemiddelde maandsalarissen per functiegroep (m/v)

Beloningscomponenten Vast loon, variabele beloning en vaste toelagen

3. Resultaten

Functiegroep	Gem. loon mannen (€)	Gem. loon vrouwen (€)	Verschil (%)	Opmerkingen
A (Administratie)	3.250	3.190	-1,8%	Geen bijzonderheden
B (Sales binnendienst)	3.900	3.600	-7,7%	Vaker bonussen bij mannen
C (Marketing & Communicatie)	4.100	4.250	+3,7%	Meer seniorfuncties bezet door vrouwen
D (Leidinggevend)	5.200	5.050	-2,9%	Geen structureel verschil
Totaal organisatie	3.950	3.910	-1,0%	Binnen normdrempel (5%)

4. Analyse en toelichting

- Op organisatieniveau is geen significante loonkloof vastgesteld.
- De lichte verschillen zijn te verklaren door functieprofielen, ervaringsjaren en bonussen.

BIJLAGE 1

- Er zijn geen aanwijzingen voor niet-objectieve loonverschillen.

5. Voorgenomen acties

Actie	Verantwoordelijke Termijn	
Herzien beoordelingscriteria variabele beloning	HR	Q2 2026
Actualiseren functie- en schaalstructuur	HR	Q3 2026
Jaarlijkse bespreking met OR/PVT over loontransparantie	HR & directie	Q4 2026

6. OR/PVT-betrokkenheid

De OR is op [datum] geïnformeerd over de resultaten.

De OR heeft ingestemd met het voornemen om in 2026 de beoordelings- en bonussystematiek verder te objectiveren.

Opgesteld door:

[naam]– HR Manager

Goedgekeurd door:

[naam]– Directie

Let op: dit stappenplan en deze voorbeeldrapportage geven praktische handvatten voor werkgevers, maar vervangen geen juridisch advies op maat.