Van Wezel

WET LOONTRANSPARANTIE

Wat betekent dit voor werkgevers?

De nieuwe Wet Loontransparantie zorgt voor meer gelijke beloning en transparantie. Dit brengt nieuwe verplichtingen én kansen met zich mee voor werkgevers.



BELANGRIJK OM TE WETEN

Verwachte invoering:
1 januari 2027

EU-richtlijn vastgesteld 7 juni 2026. Nederlandse wetgeving naar verwachting 1 januari 2027.

Begin op tijd met voorbereiden!

Werkgevers moeten kunnen aantonen dat beloningen objectief en genderneutraal zijn opgebouwd.

Loonbegrip is breed

Het gaat niet alleen om het basissalaris, maar ook om:

- bonussen
- overwerkvergoedingen
- mobiliteitsbudgetten
- studiebudgetten
- toeslagen en overige arbeidsvoorwaarden

Controle & handhaving

De overheid kan controleren of u voldoet aan de wet. Bij overtreding kunnen er sancties volgen.

1 WERVING & SELECTIEPROCEDURE

- ✓ Vermelding van salaris of salarisschaal in vacatureteksten en verder proces
- ✓ Genderneutrale vacatureteksten en functieprofielen
- ✓ Transparantie over arbeidsvoorwaarden tijdens het sollicitatieproces

- ✗ Niet meer vragen naar eerder verdiend salaris
- ✗ Geen termen zoals 'marktconform salaris' zonder concrete salarisaanduiding

2 FUNCTIEHUIS & SALARISHUIS

Werkgevers moeten beschikken over:

- ✓ Duidelijke functieprofielen
- ✓ Een objectieve salarissystematiek
- ✓ Transparante criteria voor loonontwikkeling en beloningsstructuur (genderneutraal en objectief)

Medewerkers krijgen meer rechten:

- Medewerkers mogen het gemiddelde opvragen binnen gelijkwaardige functies.
- Deze informatie wordt uitgesplitst naar geslacht (vergelijking tussen mannen en vrouwen).

Werkgevers moeten deze informatie binnen een redelijke termijn verstrekken én medewerkers jaarlijks informeren over dit recht.

3 RAPPORTAGE-VERPLICHTING

Voor grotere werkgevers gelden aanvullende verplichtingen.

100+ medewerkers
Rapportage over loonverschillen eens per 3 jaar.
Eerste rapportage naar verwachting vanaf juni 2031.

150+ medewerkers
Rapportage over loonverschillen eens per 3 jaar.
Eerste rapportage naar verwachting vanaf juni 2028.

Mogelijke gevolgen
Bij een loonverschil van meer dan 5% kunnen sancties volgen in de vorm van boetes.

ADVIES VOOR WERKGEVERS

- Start tijdig met een inventarisatie van functies en salarissen
- Controleer of beloningscriteria objectief zijn vastgelegd
- Maak vacatureteksten en HR-processen toekomstbestendig
- Zorg voor een helder en uitlegbaar salarishuis
- Voorbereid zijn voorkomt tijdsdruk later.

Wij denken graag met u mee.
Heeft u vragen of wilt u advies of ondersteuning bij de voorbereiding op de Wet Loontransparantie? Onze loon- en HR-specialisten staan voor u klaar.

Van Wezel