



GMW
advocaten



Aan de slag met de loonkloof



Need to know

- Doel van de richtlijn: het bevorderen van transparantie over beloning binnen de onderneming en helpen bij het opsporen, aantonen en wegwerken van de discriminatoire loonkloof.
- Datum inwerkingtreding: uiterlijk 7 juni 2026.
- Voorkom boetes, schadevergoeding en reputatieschade en neem nu al het belonings- en sollicitatiebeleid binnen uw onderneming onder de loep.



Beloningsbeleid

De richtlijn verplicht werkgevers om tijdens het dienstverband de werknemer te informeren over de (genderneutrale) criteria die worden gebruikt ter bepaling van de (toekomstige) beloning en loopbaanontwikkeling. Enkele tips voor uw beloningsbeleid:

- Inventariseer de criteria die gebruikt worden voor de indeling van functies in categorieën;
- Inventariseer de genderneutraliteit van de criteria die gebruikt worden voor de beloning en salarisontwikkeling;
- Breng eventueel bestaande beloningsverschillen m/v per functiecategorie in kaart en beoordeel of de verschillen objectief gerechtvaardigd en genderneutraal zijn;
- Maak een beleid inzake diversiteit en inclusiviteit.



Sollicitatiebeleid

De richtlijn roept tevens verplichtingen in het leven ten aanzien van het sollicitatiebeleid:

- Al vóór het sollicitatiegesprek moet een werkgever het bij de vacature behorende salaris bekend maken, bijvoorbeeld in de vacature tekst of de uitnodigingsbrief voor het gesprek;
- De werkgever mag een sollicitant niet vragen naar zijn/haar vroegere salaris;
- Dit moet leiden tot meer openheid en eerlijkheid in het sollicitatieproces.



Naming & Shaming

- **(Externe) rapportageplicht** Werkgevers met 100+ werknemers moeten uitgebreide informatie over beloningsverschillen aan toezichthouders geven. Het rapport wordt openbaar.
- **(Intern) inzicht** Werkgevers moeten inzicht geven in salaris en andere looncomponenten binnen categorieën werknemers met gelijke of gelijkwaardige arbeid.
- **Objectieve rechtvaardiging** Werkgevers kunnen loonverschillen rechtvaardigen op basis van objectieve, genderneutrale factoren. Niet-gerechtvaardigde verschillen van meer dan 5% moeten binnen zes maanden worden weggewerkt.
- **Corrigerende maatregelen** Als het verschil niet binnen zes maanden wordt opgelost, moeten werkgevers samen met de ondernemingsraad/vakbonden een beloningsevaluatie uitvoeren en corrigerende maatregelen treffen.