

De route voorwaarts

EU-richtlijn
loontransparantie en
gelijke beloning

oktober 2025



De EU-richtlijn inzake loontransparantie en gelijke beloning werd gepubliceerd in het Publicatieblad van de Europese Unie (PbEU) op 17 mei 2023 en trad in werking op 7 juni 2023. Lidstaten hebben drie jaar (tot 7 juni 2026) voor het omzetten in nationale wetgeving.

De EU-richtlijn is bedoeld om werkgevers aan te moedigen hun werknemers gelijk te belonen. Door werkgevers te verplichten onrechtvaardige verschillen in beloning aan te pakken en door werknemers het recht te geven hun salaris te vergelijken, zal de weg voor meer transparantie en gelijke beloning verder worden vrijgemaakt.

De reikwijdte van deze nieuwe verplichtingen is verregaand. EU-lidstaten moeten de transparantievoorschriften van de richtlijn uiterlijk 7 juni 2026 implementeren, inclusief de rapportageverplichtingen die vanaf juni 2027 van toepassing zijn. Hoewel de richtlijn niet direct van toepassing is op bijvoorbeeld werkgevers in het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten en Canada, zal deze wel invloed hebben op niet-EU-werkgevers met werknemers die in de EU wonen en werken.

Hierna volgt een beknopte weergave van de verplichtingen die werkgevers door de EU-richtlijn inzake loontransparantie en gelijke beloning opgelegd krijgen en de impact hiervan op de bedrijfsvoering van de onderneming.

De implementatie van de EU-richtlijn betreffende loontransparantie en gelijke beloning zal gevolgen hebben voor bestaande wetgeving in Nederland. De implementatie zal onder meer leiden tot wijzigingen in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGBMV), de Wet op de ondernemingsraden (WOR), en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).



Welke verplichtingen kent de EU-richtlijn?

Funcctie- en loonstructuren

Werkgevers moeten ten eerste een functie- en loonstructuur hebben die loonvergelijkingen mogelijk maken tussen werknemers die gelijk werk of werk van gelijke waarde verrichten op basis van objectieve en genderneutrale criteria.

Loontransparantie



Bij werving

Daarnaast mogen werkgevers bij werving sollicitanten niet vragen naar hun loonhistorie.

Werkgevers zijn verplicht vooraf en tijdig informatie te verstrekken over het initiële loonniveau of de loonschaal voor de vacature.



Tijdens de arbeidsovereenkomst

Werknemers kunnen informatie ook opvragen bij hun werkgevers, werknemersvertegenwoordigers of een gelijkheidsorgaan over hun individuele loonniveau en de gemiddelde loonniveaus, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën werknemers die hetzelfde werk of werk van gelijke waarde verrichten. Dit recht geldt ongeacht de grootte van het bedrijf. De informatie moet binnen twee maanden worden verstrekt. Bedrijven moeten werknemers jaarlijks informeren over dit recht op informatie.

Werkgevers mogen geen contractuele bepalingen opnemen die werknemers beperken in het verstrekken van informatie over hun loon.



Gedurende het carrièreverloop

Naarmate carrières vorderen, moeten werkgevers informatie verstrekken over de objectieve en genderneutrale criteria die worden gebruikt om beloning en loopbaanontwikkeling te definiëren. Werkgevers met minder dan vijftig werknemers kunnen van deze verplichting worden vrijgesteld.

Rapportage

Bedrijven met ten minste honderd werknemers moeten informatie publiceren en indienen over de loonkloof tussen mannen en vrouwen in hun totale werknemersbestand.

De verplichting om te rapporteren is afhankelijk van het aantal werknemers.

Aantal werknemers	Rapporteerfrequentie
100 tot 149	Elke drie jaar vanaf juni 2031
150 tot 249	Elke drie jaar vanaf juni 2027
250 of meer	Jaarlijks vanaf juni 2027

De verplichting vereist eveneens rapportage van de loonkloof van het gehele werknemersbestand, waarbij individuele categorieën werknemers worden vergeleken.

De richtlijn vereist voorts een gedetailleerde analyse en verplicht werkgevers om systemen en processen te hebben die gelijke beloning ondersteunen. De werkgever moet, samen met de vertegenwoordigers van de werknemers, ook eventuele verschillen beoordelen en aanpakken ingeval de kloof 5% of meer bedraagt (en niet gerechtvaardigd kan worden).

De ondernemingsraad heeft namelijk instemmingsrecht met betrekking tot de objectieve criteria die worden toegepast bij het inrichten van het beloningsbeleid. Bovendien moet de ondernemingsraad inzicht krijgen in de gehanteerde beoordelingsmethoden en moet hij geraadpleegd worden over de nauwkeurigheid van de loonrapportage voordat deze wordt gerapporteerd.

Voor wie gelden de nieuwe regels?

Vanaf 7 juni 2026 moeten alle publieke en private werkgevers (inclusief uitzendbureaus) in de EU loonstructuren hebben en loontransparantie bieden voor en tijdens het dienstverband. Bij uitzendconstructies moet de inlener ook uitzendkrachten meenemen in de rapportages.

De rapportageverplichtingen gelden voor werkgevers met honderd of meer werknemers in een of meerdere EU-lidstaten. Dit is een lage drempel. Veel werkgevers zullen aan de nieuwe regels moeten voldoen. Ook veel niet-EU-werkgevers met activiteiten in de EU moeten voldoen aan de regels van de EU-lidstaat waar ze actief zijn.

Handhavingsmaatregelen

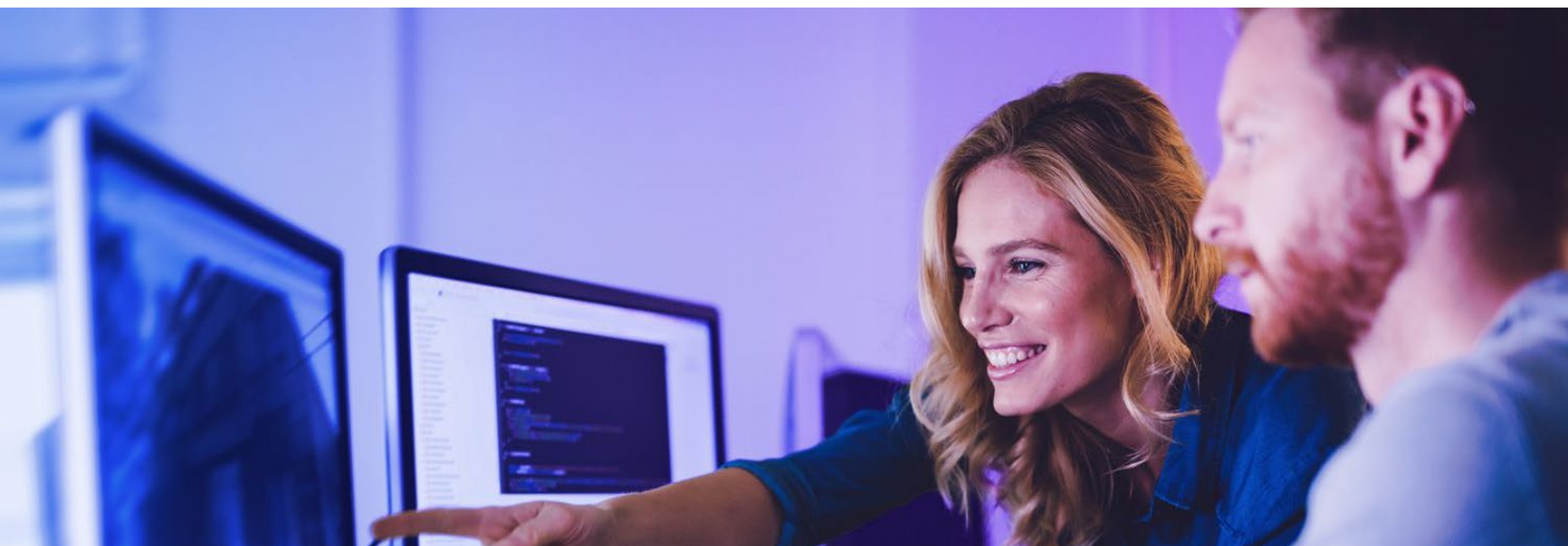
De EU-richtlijn bevat handhavingsmaatregelen die de lidstaten verplichten ervoor te zorgen dat:

- werknemers toegang hebben tot gerechtelijke procedures om de rechten en verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning te handhaven, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband;
- verenigingen, organisaties, gelijkheidsinstanties en werknemersvertegenwoordigers kunnen deelnemen aan en optreden namens werknemers in administratieve procedures of gerechtelijke procedures met betrekking tot vermeende inbreuken op het gebied van gelijke beloning;

- werknemers schadevergoeding kunnen eisen voor schade die verband houdt met inbreuken op de principes van gelijke beloning;
- er bevelen kunnen worden uitgevaardigd aan werkgevers om inbreuken op de principes van gelijke beloning te beëindigen of om maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de rechten en verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning worden toegepast, mogelijk met boetes tot gevolg.

Anders dan tot nu toe ligt de bewijslast *bij werkgevers* om aan te tonen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden met betrekking tot beloning. In de praktijk betekent dit dat als een werknemer een claim voor gelijke beloning indient tegen een werkgever die niet aan een (of meer) van de vereisten van de EU-richtlijn heeft voldaan, de werkgever zal moeten bewijzen dat er geen directe of indirecte discriminatie was.

De gevolgen kunnen groot zijn. Indien een claim gegrond wordt verklaard, heeft de werknemer recht op volledige compensatie voor het achterstallige loon, inclusief eventuele bonussen of betalingen in natura. Dit omvat ook compensatie voor verloren kansen en niet-materiële schade.





Implementatie EU-richtlijn in Nederland

Op 25 maart 2025 is het (concept)-wetsvoorstel voor de implementatie van de Europese richtlijn betreffende gelijke beloning in Nederland gepubliceerd. Volgens de EU-richtlijn moet de implementatie uiterlijk op 7 juni 2026 plaatsvinden. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft evenwel aangegeven dat dit tijdpad niet haalbaar is. Het streven is nu om de nationale wetgeving per 1 januari 2027 in werking te laten treden.

De verwachting is dat het wetsvoorstel voor gelijke beloning voor mannen en vrouwen eind 2025 naar de Raad van State wordt gezonden. De parlementaire behandeling volgt waarschijnlijk in 2026. De beoogde ingangsdatum van de Nederlandse wet is verschoven naar 1 januari 2027 (voorheen 7 juni 2026).

Gevolgen

Het gevolg van de te late implementatie van de EU-richtlijn is dat werknemers al voor 1 januari 2027 een beroep kunnen doen op het recht op gelijke beloning terwijl de rapportage- en loonevaluatieverplichtingen wel uitgesteld worden. Dit laatste heeft voor werkgevers geen concrete gevolgen.

Organisaties met honderdvijftig of meer werknemers hoeven nu pas voor het eerst in Nederland te rapporteren over het kalenderjaar 2027, in plaats van over 2026. De rapportage zal dus in 2028 plaatsvinden.

Voor werkgevers met honderd tot en met honderdnegenenveertig werknemers verandert er niets. Deze werkgevers blijven rapporteren volgens het oorspronkelijke schema uit de EU-richtlijn, wat betekent dat hun eerste rapportage over het jaar 2030 zal gaan.

Het uitstel biedt organisaties evenwel de kans om zich goed voor te bereiden. Door nu al de beloningsstructuren te analyseren en processen waar nodig aan te passen, kunnen werkgevers straks soepel voldoen aan de nieuwe verplichtingen en profiteren van meer vertrouwen en aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt. Door tijdig te anticiperen, wordt loontransparantie een strategisch voordeel in plaats van een last-minute verplichting.

Het is belangrijk om te beseffen dat het uitstel uitsluitend van toepassing is op de Nederlandse tak van de onderneming. Indien de organisatie ook buitenlandse concernonderdelen omvat, dient er rekening mee gehouden te worden dat hiervoor mogelijk wel over 2026 moet worden gerapporteerd. Controleer zorgvuldig of en voor welke onderdelen van de organisatie de rapportageverplichting per 2026 van kracht blijft.

Welke stappen kunnen werkgevers nemen?



01

Stel een projectteam samen

Stel een projectteam samen met daarin vertegenwoordigers uit verschillende afdelingen, zoals HR (compensation & benefits), juridische zaken, finance en andere belangrijke stakeholders.

02

Formuleer een actieplan

Formuleer een actieplan om aan de transparantie- en (rapportage)verplichtingen van de EU-richtlijn te kunnen voldoen.

03

Evalueer functie- en beloningsstructuren

Controleer of het functiehuis, het loongebouw en de beoordelingsstructuren effectief in de onderneming zijn geïmplementeerd, valide zijn en aansluiten bij de visie/strategie van de organisatie.

- Vaak worden beloningsstructuren in de loop der tijd aangepast, wat kan leiden tot ongelijkheden als er onvoldoende controles zijn.
- Neem nu de tijd om de functie- en beloningsstructuren te herzien om gereed te zijn uitwerking te geven aan de verplichtingen van de wetgeving.

04

Controleer of de landen waar je actief bent beïnvloed gaan worden

Check hoe de EU-richtlijn in nationale wetgevingen wordt omgezet.

05

Bekijk je werknemersbestand

Zorg voor een tijdige aanvang met de voorbereidingen van de nieuwe rapportageverplichtingen in landen met minimaal honderd werknemers.

06

Definieer de werknemerscategorieën binnen jouw organisatie

Bepaal hoe werknemers kunnen worden gegroepeerd om werk van gelijke waarde te kunnen vergelijken. Houd rekening met cao's en zorg ervoor dat de te verzamelen en te bewaren gegevens de indelingen of categorieën van werknemers correct weergeven. Dit houdt in dat de personeelsadministratie zodanig moet zijn ingericht dat deze de verschillende groepen of categorieën waarin werknemers worden ingedeeld, nauwkeurig vastlegt.

07

Test je rapportageprocessen

Tijdig inzicht genereren in het bestaan van verschillen van 5% of meer in werknemerscategorieën zorgt ervoor dat de inrichting van de organisatie op tijd in orde kan worden gebracht. Het biedt de kans om:

- te onderzoeken of er objectieve rechtvaardigingen zijn voor beloningsverschillen;
- gelijke beloningsproblemen aan te pakken en ongerechtvaardigde verschillen ongedaan te maken om rechtszaken te voorkomen;
- te verzekeren dat je beloningsbeleid en de uitvoering daarvan valide zijn.

08

Neem het initiatief

De rapportages over beloningsverschillen worden publiekelijk gedeeld. Door proactief aan de slag te gaan met gelijke beloning, laat een organisatie zien dat zij waarde hecht aan transparantie en gelijke kansen. Dit versterkt het imago van het bedrijf als aantrekkelijke en verantwoorde werkgever. Het is daarom verstandig om vooraf het beloningsbeleid zorgvuldig te toetsen en eventuele ongewenste verschillen tijdig aan te pakken. Zo kan de organisatie met vertrouwen de rapportage delen en zich profileren als een moderne en inclusieve werkgever.

Hoe kunnen wij helpen?

01 Een inspiratiesessie voor het HR-team

Om het HR-team op de hoogte te brengen van de laatste ontwikkelingen rondom de (implementatie van) de EU-richtlijn kunnen wij een inspiratie- en kennissessie houden. Tijdens deze sessie bespreken wij wat er komt kijken bij de implementatie van de EU-richtlijn en welke informatie daarbij essentieel is. We beoordelen het huidige volwassenheidsniveau om te komen tot een actieplan.

02 Een high-level pay gap-analyse

Met behulp van onze flexibele Pay Gap-tool kunnen wij een high-level analyse van de huidige situatie in de organisatie opstellen. Een praktisch dashboard biedt inzicht in de huidige status, zodat een roadmap kan worden gemaakt om tijdig in control te zijn voordat de richtlijn ingaat.

03 Deepdive-analyse

Wij analyseren de gegevens grondig om de oorzaken van een eventuele loonkloof te achterhalen. Dit omvat een uitgebreide evaluatie van de functie- en beloningsstructuren van de organisatie.

04 (Re)design van functie- en beloningsstructuren

Op basis van onze analyse ondersteunen wij bij het herontwerpen van de functie- en beloningsstructuren, met als doel gelijke beloning te bevorderen.

05 Legal- en riskassessment

Wij analyseren de juridische implicaties van de EU-richtlijn voor de organisatie en stellen een plan van aanpak op om de arbeidsrechtelijke gevolgen te kunnen waarborgen.

06 Arbeidsverhoudingen

Wij begeleiden de organisatie in het traject met relevante stakeholders, zoals de ondernemingsraad en vakbonden. Samen zorgen we ervoor dat de aanpak solide is en door alle partijen wordt goedgekeurd.

07 Rapportage

Wij ondersteunen de organisatie bij het opstellen van de verplichte rapportages die aan alle wettelijke vereisten en regelgeving voldoen, en zorgen voor een efficiënte procesbegeleiding.

08 Systeemimplementatie

Wij helpen bij het inrichten van de administratie en het personeelssysteem.

09 Internationaal compliant

Wij ondersteunen de organisatie bij het implementeren van de richtlijn in een internationale context. Dankzij ons internationale netwerk zorgen wij voor de juiste interpretatie van lokale wet- en regelgeving, het efficiënt verzamelen en harmoniseren van data uit verschillende landen en systemen, en voor een gestroomlijnd proces.

10 Changemanagement

Wij begeleiden de organisatie bij het effectief doorvoeren van de noodzakelijke transitie en veranderingen, zodat de organisatie op duurzame wijze een eerlijk en transparant loonbeleid kan realiseren.

Meer weten?

Aarzel niet om een afspraak met onze ervaren professionals te maken. Samen kunnen we werken aan het verder bevorderen van loontransparantie en gelijke beloning binnen de organisatie. Ons multidisciplinaire team staat klaar om alle vragen te beantwoorden en te ondersteunen bij het navigeren door de nieuwe EU-richtlijn en de daarin opgenomen verplichtingen.



Contact KPMG



Tamara van Mourik

Director Tax

vanmourik.tamara@kpmg.com



Esther Hoppenbrouwers

Director Tax

hoppenbrouwers.esther@kpmg.com



Tessa Bender

Director Legal

bender.tessa@meijburglegal.com



Caroline Tervoort

Partner HR Transformation

tervoort.caroline@kpmg.nl

De informatie in dit document is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te beoordelen. Hoewel we ernaar streven om accurate en tijdige informatie te verstrekken, kan er geen garantie worden gegeven dat dergelijke informatie accuraat is op de datum waarop deze wordt ontvangen of dat deze accuraat zal blijven in de toekomst. Zonder professioneel advies en na een grondig onderzoek van de specifieke situatie dient niemand te handelen op basis van dergelijke informatie.

KPMG Meijburg & Co een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen en KPMG Advisory N.V., een naamloze vennootschap, beiden lid van het KPMG-netwerk van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een Engelse entiteit. De naam KPMG en het logo zijn geregistreerde merken die onder licentie worden gebruikt door de zelfstandige ondernemingen die lid zijn van de wereldwijde KPMG organisatie. Alle rechten voorbehouden.