

De nieuwe regels voor loontransparantie: is uw beloningsbeleid uitlegbaar?

Wat de nieuwe regels betekenen voor werknemers, werkgevers en de inrichting van beloningsbeleid. De Europese Richtlijn loontransparantie is op 7 juni 2023 in werking getreden. Deze richtlijn heeft als doel om het recht van werknemers op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijk of gelijkwaardig werk beter zichtbaar en eenvoudiger afdwingbaar te maken. In Nederland wordt deze richtlijn geïmplementeerd via de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen. Het wetsvoorstel bevindt zich in de nationale implementatiefase, maar de richting is duidelijk: werknemers krijgen meer inzicht in beloning en werkgevers moeten beter kunnen uitleggen hoe beloning tot stand komt. Volgens de Rijksoverheid treedt het wetsvoorstel naar verwachting op 1 januari 2027 in werking.

Loontransparantie raakt daarmee aan een onderwerp dat in iedere organisatie speelt: hoe wordt bepaald wat iemand verdient? In veel organisaties is daar beleid voor. Er zijn functieprofielen, salarisschalen, cao-afspraken of interne richtlijnen. Toch is de praktijk vaak minder eenduidig dan het beleid op papier. Een medewerker kan in de loop der jaren anders zijn ingeschaald dan een collega. Een markttoeslag kan ooit terecht zijn toegekend, maar daarna nooit opnieuw beoordeeld. Of functies met vergelijkbare werkzaamheden kunnen in verschillende onderdelen van de organisatie anders zijn beschreven.

Voor werkgevers betekent dit dat loontransparantie niet alleen vraagt om kennis van nieuwe wetgeving, maar ook om inzicht in de werking van het eigen beloningsproces. Dat is relevant voor HR, maar ook voor het bestuur, finance, compliance, risk, privacy én interne audit. De vraag is immers niet alleen of beleid bestaat, maar ook of de organisatie kan aantonen dat dit beleid zorgvuldig, objectief en consistent wordt toegepast.

Doel en belangrijkste verplichtingen

De Richtlijn loontransparantie moet ongelijke beloning zichtbaar en bespreekbaar maken. Werknemers krijgen daarom meer recht op informatie over hun eigen loon en over gemiddelde beloningsniveaus van collega's die hetzelfde, of gelijkwaardig werk doen. Dat betekent niet dat individuele salarissen openbaar worden, maar wel dat organisaties moeten kunnen uitleggen hoe beloning tot stand komt en waardoor verschillen worden veroorzaakt.

Ook voor sollicitanten verandert de informatiepositie. Werkgevers moeten transparanter worden over de beloning of beloningsband-

breedte van een functie. Daarnaast wordt het verboden om sollicitanten te vragen naar hun salarisgeschiedenis, zodat mogelijke eerdere loonverschillen niet worden meegenomen naar een nieuwe werkgever.

Voor werkgevers betekent dit dat beloningsbeleid minder impliciet kan blijven. Zij moeten beschikken over loonstructuren met objectieve, genderneutrale criteria. Denk aan criteria zoals relevante ervaring, opleidingsniveau, functie-zwaarte, verantwoordelijkheden, prestaties of arbeidsomvang, mits deze criteria vooraf duidelijk zijn, consequent worden toegepast en niet direct of indirect tot onderscheid naar geslacht leiden. Volgens de Rijksoverheid wordt een systeem van functiewaardering en -indeling verplicht voor alle werkgevers na implementatie van de Europese richtlijn. Werkgevers met 100 werknemers of meer krijgen daarnaast een rapportageplicht over loonverschillen binnen de organisatie. Voor werkgevers met 100 tot en met 249 werknemers geldt deze verplichting eens per drie jaar. Werkgevers met 250 of meer werknemers moeten jaarlijks rapporteren. Als uit een rapportage blijkt dat beloningsverschillen niet goed te verklaren zijn, kan dit leiden tot aanvullende analyse en verbetermaatregelen, zoals een gezamenlijke loonbeoordeling.

Een eenvoudig voorbeeld maakt dit concreet. Als een werknemer vraagt waarom een collega in een vergelijkbare functie een hoger salaris ontvangt, zal een algemene verwijzing naar "historie" of "individuele afspraken" in veel gevallen onvoldoende zijn. De organisatie moet kunnen terugvallen op een heldere functie-indeling, objectieve beloningscriteria en betrouwbare gegevens. Is het verschil niet objectief en genderneutraal te verklaren, dan ontstaat een verbeterpunt. ►

De organisatie moet dan kunnen vastleggen en, waar nodig, onderbouwen hoe dit is beoordeeld en opgevolgd richting de daarvoor aangewezen partijen, zoals de betrokken werknemer, de ondernemingsraad of een bevoegde instantie.

Handreiking Loonstructuren

Om werkgevers te helpen deze verplichtingen praktisch te vertalen naar hun eigen organisatie heeft de Rijksoverheid op 15 april 2026 de handreiking "Systeem van functiewaardering en -indeling (loonstructuur)" gepubliceerd, met een checklist voor werkgevers. De handreiking en checklist zijn in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontwikkeld en helpen werkgevers bij het inrichten of beoordelen van een systeem voor functiewaardering en -indeling.

De handreiking vormt daarmee een praktisch vertrekpunt voor organisaties die hun loonstructuur willen ontwerpen, beoordelen of aanscherpen. Een loonstructuur gaat over de manier waarop wordt bepaald wat een functie waard is en welke beloning daarbij hoort. Denk aan functieomschrijvingen, functiewaardering, functie-indeling, salarisschalen of salarisbandbreedtes en de criteria die worden gebruikt voor inschaling en salarisontwikkeling.

De handreiking helpt bij het ontwerpen of beoordelen van zo'n structuur. De echte toets ligt vervolgens in de toepassing. Want een loonstructuur heeft pas waarde als deze actueel is, consequent wordt gebruikt en goed is ingebed in de organisatie. Dat betekent bijvoorbeeld dat duidelijk moet zijn wie functieprofielen beheert, wie uitzonderingen mag goedkeuren, hoe markttoeslagen worden vastgelegd en wanneer beloningsafspraken opnieuw worden beoordeeld.

Van regels naar beheersing in de praktijk

De handreiking helpt vooral bij de vraag hoe een loonstructuur eruit kan zien; de implementatie vraagt vervolgens om governance, datakwaliteit, besluitvorming en periodieke monitoring. De impact van loontransparantie wordt daarom vooral zichtbaar in de dagelijkse uitvoering. Veel organisaties hebben een salarishuis, maar dat salarishuis sluit niet altijd volledig aan op de praktijk. Functietitels kunnen per afdeling verschillen. Rollen groeien door de tijd heen, zonder dat het functieprofiel wordt aangepast. Nieuwe medewerkers worden soms anders ingeschaald dan bestaande medewerkers, bijvoorbeeld door arbeidsmarktdruk. Ook kunnen uitzonderingen ontstaan die op zichzelf verklaarbaar zijn, maar later moeilijk zijn terug te vinden of te onderbouwen.

Loontransparantie in 6 stappen

Van regelgeving naar aantoonbaar uitlegbaar beloningsbeleid



Daarmee wordt loontransparantie ook een vraagstuk van interne beheersing. Het gaat niet alleen om de aanwezigheid van beleid, maar om de inrichting van processen, data, verantwoordelijkheden en monitoring. Wie is eigenaar van de loonstructuur? Hoe worden functies gewaardeerd? Wie beoordeelt uitzonderingen? Hoe wordt gecontroleerd of beloningscriteria consequent worden toegepast? En hoe wordt omgegaan met signalen dat verschillen mogelijk niet goed verklaarbaar zijn?

Naast beleid, processen en data speelt ook gedrag een belangrijke rol. Loontransparantie vraagt om een organisatie waarin beloningskeuzes zorgvuldig worden gemaakt en uitgelegd. Leidinggevendenden moeten weten welke criteria zij moeten toepassen, welke ruimte zij hebben voor maatwerk en hoe zij vragen van medewerkers op een consistente manier beantwoorden. Als afspraken verschillend worden toegepast, kan er alsnog verschil ontstaan tussen het beleid op papier en de praktijk.

Deze vraagstukken maken het onderwerp relevant voor interne audit. Interne audit bepaalt het beloningsbeleid niet, maar kan wel toetsen of het proces erachter goed is ingericht. Voor bestuur, directie en audit committee is het belangrijk om te weten of de organisatie in staat is om beloningsvragen zorgvuldig te beantwoorden. Zijn de gegevens betrouwbaar? Worden criteria consequent toegepast? Zijn uitzonderingen goed vastgelegd? En is privacy voldoende geborgd?

Betrouwbare gegevens en privacy

Goede datakwaliteit is daarbij essentieel om beloningsverschillen betrouwbaar te kunnen analyseren en uitleggen. Beloningsinformatie staat vaak verspreid over HR-, payroll- en finance-systemen. Denk aan functiegegevens, arbeidsduur, toeslagen, variabele beloning en historische afspraken. Als deze gegevens niet volledig of niet op dezelfde manier zijn vastgelegd, worden analyses en rapportages minder betrouwbaar.

Ook privacy vraagt om duidelijke afspraken. Meer transparantie betekent niet dat salarisinformatie zomaar gedeeld kan worden. De Raad van State wijst op het belang van waarborgen om te voorkomen dat informatie direct of indirect herleidbaar is tot een individuele werknemer. Organisaties moeten daarom vooraf bepalen hoe zij omgaan met informatieverzoeken, welke gegevens gedeeld mogen worden en wie daarbij betrokken is. Denk aan afspraken over minimale groepsomvang, aggregatie van gegevens, autorisaties, logging, bewaartermijnen en een

vaste procedure voor informatieverzoeken. Daarmee raakt loontransparantie niet alleen aan HR, maar ook aan interne beheersing en toezicht. De vraag is of een organisatie voldoende grip heeft op het proces achter beloning en dit ook kan aantonen. Dit vormt de brug naar de rol die interne audit hierbij kan spelen.

Wat kan InAudit betekenen?

InAudit kan organisaties ondersteunen bij de voorbereiding op de nieuwe regels rond loontransparantie. Dat kan met een onafhankelijke readiness scan of met een thema-audit gericht op beloningsbeleid, functiewaardering, datakwaliteit, governance, privacy en interne beheersing. Daarbij kijken we niet alleen naar de aanwezigheid van beleid, maar vooral naar de inrichting en (beoogde) werking hiervan in de praktijk en stellen we vragen als:

- Is er een actueel en vastgesteld systeem voor functiewaardering en functie-indeling?
- Zijn beloningscriteria objectief, genderneutraal en aantoonbaar toegepast?
- Zijn uitzonderingen, toeslagen en afwijken-de inschalingen goedgekeurd en periodiek herbeoordeeld?
- Is de HR- en payrolldata volledig, juist en herleidbaar tot betrouwbare rapportages?
- Zijn privacywaarborgen ingericht bij informatieverzoeken van werknemers?

Afhankelijk van de organisatie kan de nadruk verschillen. Bij sommige organisaties ligt de focus op de inrichting en toepassing van de loonstructuur. Bij andere organisaties speelt vooral de betrouwbaarheid van HR- en payrollgegevens, de voorbereiding op informatieverzoeken of de rapportageplicht.

In alle gevallen staat dezelfde vraag centraal: kunt u uitleggen hoe beloning tot stand komt en aantonen dat dit proces zorgvuldig is ingericht?

Wij denken graag met u mee.

