

Is mijn organisatie voorbereid op de Wet loontransparantie?



De Loontransparantiewet treedt naar verwachting op 1 januari 2027 in werking en verplicht werkgevers tot meer transparantie en objectiviteit in hun beloningsbeleid. Welke verplichtingen gelden, hangt af van de omvang van uw organisatie. Dit stappenplan helpt u om in 10 concrete stappen tijdig voorbereid te zijn en risico's op boetes, claims, reputatieschade en onrust op de werkvloer te voorkomen.

1 Omvang vaststellen

Bepaal uw organisatieomvang (inclusief deeltijders naar rato en uitzendkrachten). Dit bepaalt welke verplichtingen voor u gelden.

4 Categorieën van gelijke arbeid

Controleer of alle functies ook objectief en genderneutraal zijn ingedeeld in categorieën van gelijke of gelijkwaardige arbeid of doe dit alsnog; plaats functies met een vergelijkbare puntenscore (ongeacht de functienaam) in dezelfde salarissgroep.



7 Transparantie bij werving

Pas uw wervingsprocedure aan: informeer sollicitanten vooraf over het aanvangsloon of de salarisbandbreedte (bijv. in de vacaturetekst). Daarnaast is vragen naar het huidige of eerdere salaris van een kandidaat straks verboden.

8 Loon- en proefrapportage

Bereid een periodieke loonrapportage voor met de elementen loonkloof tussen mannen en vrouwen (gemiddeld en mediaan, beide zowel voor het basisloon als de variabele componenten), het aandeel werknemers met variabele beloning, de kwartielverdeling naar geslacht en de loonkloof per functiecategorie.

Een proefrapportage vooraf is raadzaam om loonverschillen in kaart te brengen. De eerste verplichte deadlines zijn:

- 250+ werknemers: 7 juni 2028 (daarna jaarlijks);
- 150–249 werknemers: 7 juni 2028 (daarna driejaarlijks);
- 100–149 werknemers: 7 juni 2031 (daarna driejaarlijks).



2 Werknemersvertegenwoordiging

Stel vast welke medezeggenschapsrechten bij u gelden: de OR heeft instemmingsrecht op het functiewaarderingssysteem, de objectieve en genderneutrale criteria, de categorie-indeling, het verhelpen van loonverschillen en de loonevaluatie, en raadplegingsrecht over de loonrapportage; de PvT op de categorie-indeling en de criteria. Bij een cao-geregeld systeem zijn vakbonden aan zet.

3 Functiewaarderingssysteem

Richt een functiewaarderingssysteem in of toets uw bestaande aan objectieve, genderneutrale criteria: vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden. Beoordeel op basis van die criteria de zwaarte van de functie en sluit subjectieve factoren (zoals salarisonderhandelingen) uit.

5 Looncriteria toegankelijk maken

Zorg dat werknemers gemakkelijk toegang hebben tot de criteria voor loon en loonniveaus (hoe salaris en inschaling worden bepaald). Voor werkgevers met 50+ werknemers geldt dit ook voor *loonontwikkeling*. Publicatie kan bijv. op intranet.

6 Loondata en informatieverzoeken

Registreer geslacht en alle vaste en variabele loonelementen correct in uw systemen. Richt een proces in voor het nieuwe recht van werknemers op informatie over hun eigen loon én het gemiddelde loon per functiecategorie, uitgesplitst naar geslacht. Pas geheimhoudingsbedingen aan die het delen van looninformatie belemmeren (anders is het ongeldig!).

9 Loonverschillen rechtvaardigen of verhelpen

Voorzie geconstateerde loonverschillen van een objectieve rechtvaardiging (bijv. anciënniteit of werkervaring) of verhelp deze. Voor werkgevers met 100+ werknemers geldt: een ongerechtvaardigd verschil van 5% of meer per functiecategorie dat zes maanden na de rapportage niet is hersteld, leidt tot een verplichte en tijdrovende loonevaluatie met de OR.

10 Documentatie & privacy

Leg alle stappen vast voor bewijs en toezicht. Waarborg de privacy: voorkom herleidbare loongegevens en pas uw privacyverklaring aan op deze nieuwe gegevensverwerking. Veranker de werkwijze structureel in uw beleid, met periodieke updates van functiewaardering en looncriteria.

Behoefte aan advies op maat? Vraag een Gap Analysis aan!

Meer informatie over deze aanstaande verplichtingen én weten hoe uw organisatie ervoor staat? Om u snel op weg te helpen, bieden wij een gerichte Gap Analysis aan:

1. U vult onze speciaal ontwikkelde, beknopte vragenlijst in.
2. Wij brengen in kaart welke nieuwe verplichtingen specifiek voor uw organisatie gelden.
3. U ontvangt een praktisch, op maat gemaakt advies met daarin wat u al goed geregeld heeft én de concrete stappen die u nog moet zetten.

Uw investering: € 1.950,- ex btw. [Neem vandaag nog contact met ons op om de Gap Analysis aan te vragen.](#)

**blijf
scherp**

Dit stappenplan biedt een praktische handreiking ter voorbereiding op de Wet implementatie loontransparantie. Het is niet uitputtend en vervangt geen juridisch advies op maat. Iedere organisatie is anders — gebruik dit plan als vertrekpunt.

*Poelmann
van den Broek*
ADVOCATEN