

U⁺ unique
Be You. Be Unique

U⁺ career
Linking talent with ambition

U⁺ express medical
Unique in Care

Loontransparantie: wat betekent de nieuwe EU-wetgeving voor jou?

Inger Verhelst, Advocaat – Vennoot

26 juni 2025



Waar gaan we het vandaag over hebben?

- 1 Het principe van gelijke beloning
- 2 Inleiding tot de EU-Richtlijn Loontransparantie
- 3 Hoe bereid je je voor op 2026?



*Het principe van
gelijke beloning*

Wettelijk kader op EU-niveau



- ▶ VEU en VWEU: recht op gelijke beloning tussen vrouwen en mannen
- ▶ Artikel 4 Genderrichtlijn
- ▶ 2014 Aanbeveling van de Commissie: behoefte aan transparantie
- ▶ Richtlijn Loontransparantie

Rechtspraak op EU-niveau

► HvJ 17 oktober 1989, *Danfoss*

- *Een niet-transparante loonstructuur kan leiden tot een verschuiving van de bewijslast zodat er sprake is van loondiscriminatie*

► HvJ 26 juni 2001, *Brunnhofer*

- *Om te bepalen of werknemers hetzelfde werk verrichten of werk waaraan gelijke waarde kan worden toegekend, is het noodzakelijk om vast te stellen of, gelet op een reeks van factoren zoals de **aard van het werk**, de **opleidingsvereisten** en de **arbeidsomstandigheden**, deze personen kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden*
- *De functiecategorie zoals vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst is niet doorslaggevend*
- *Prestaties zijn geen reden om onderscheid te maken in het basissalaris*

► HvJ 3 juni 2021, *Tesco Stores Ltd*

- *Winkelmedewerkers (voornamelijk vrouwen) vergeleken zichzelf met werknemers van het distributiecentrum (voornamelijk mannen)*
- *Wanneer ongelijke beloning kan worden toegeschreven aan één bron (de werkgever), kunnen het werk en de beloning van deze werknemers worden vergeleken, zelfs als ze in verschillende vestigingen werken*

Rechtspraak op Belgisch niveau

- Arbeidshof Brussel 6 februari 2020
 - De loonkloof leidt tot een vermoeden van discriminatie
 - Het is aan de werkgever om te bewijzen dat de vrouwelijke werknemer niet werd gediscrimineerd: de loonkloof werd verklaard door historische redenen. Er was een oververtegenwoordiging van vrouwen in de nieuw aangeworven groep

- Arbeidshof Brugge 5 december 2014
 - Bijna alle vrouwelijke werknemers behoorden tot de laagste loonschalen
 - Een vrouwelijke werknemer kon bewijzen dat zij hetzelfde werk deed als mannelijke collega's (bevestigd door mannelijke getuigen)
 - Voor sommige mannelijke werknemers was het verschil gebaseerd op het feit dat zij eerder deel uitmaakten van een andere afdeling waar zij een hoger loon verdienden: de rechtbank erkent dit als een legitieme verantwoording
 - Maar dit kon niet alle verschillen verklaren

Bestaande wetgeving in België

- Wet ter bestrijding van de loonkloof van 22 april 2012
 - Interprofessioneel + sectoraal niveau
 - Ondernemingsniveau:
 - Tweejaarlijks analyseverslag van de beloningsstructuur (onderneming + 50 werknemers)
 - Consultatie met ondernemingsraad/actieplan
 - Uitsplitsing van gegevens in de sociale balans

A. Inlichtingen over de bezoldigingsstructuur

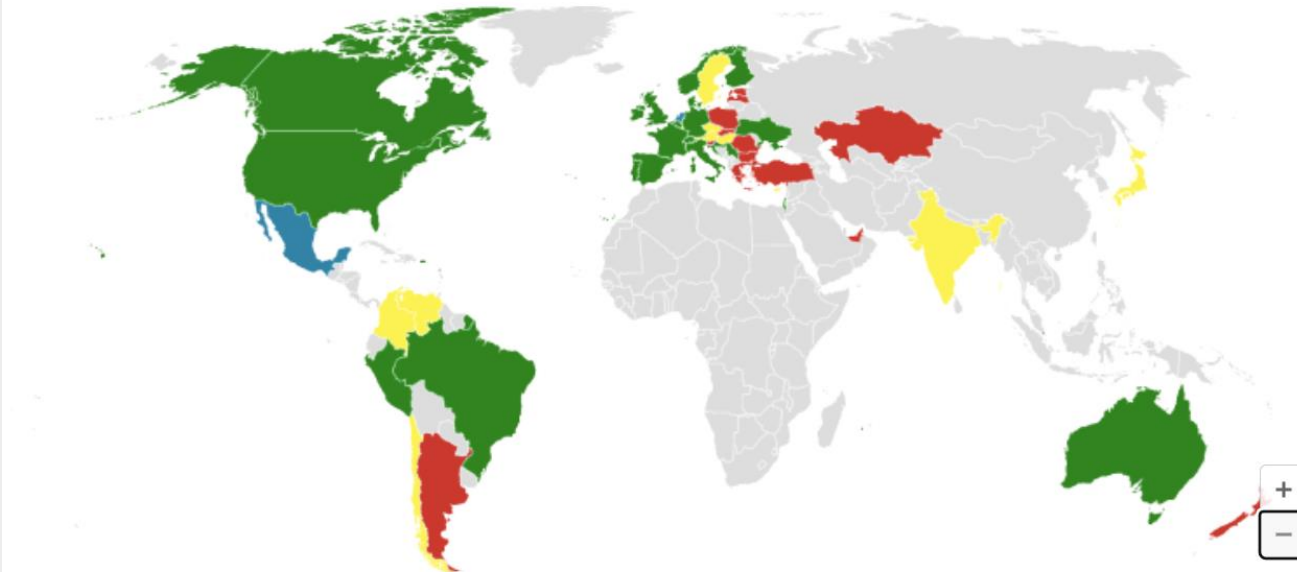
Boekjaar 1	Bezoldigingen en rechtstreekse sociale voordelen (Code 620)		Patronale premies voor extralegale verzekeringen (Code 622)		Totaal van voordelen bov (Code 623+1)
FUNCTIE ¹	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Uitvoerend personeel	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
Kaderpersoneel	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
Leidinggevend personeel	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
ANCIENNITEIT					
Minder dan 10 jaar	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
Van 10 tot minder dan 20 jaar	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
20 jaar en meer	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
KWALIFICATIE / OPLEIDING					
Lager	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
Middelbaar	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
Bachelor	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					
Master	€	€	€	€	€
Aantal werknemers					

¹ Het functieniveau moet onderverdeeld worden volgens de functieklassen zoals vermeld in het functieclassificatiesysteem dat in de onderneming van toepassing is. Bij ontstentenis zullen de inlichtingen moeten ingevuld worden volgens de residuaire functieclassificatie weergegeven op het formulier: uitvoerend personeel/kaderpersoneel/leidinggevend personeel.

13 EU-lidstaten met rapportageverplichtingen

Gender pay reporting requirements

■ Direct obligations ■ Indirect or other obligations ■ No obligations ■ Proposals



The information provided is of a general nature and does not constitute legal advice.

Map: Compensation & Benefits Expert Group, Ius Laboris • [Get the data](#) • Created with Datawrapper

<https://iuslaboris.com/insights/gender-pay-gap-map/>

Genderloonkloof EU

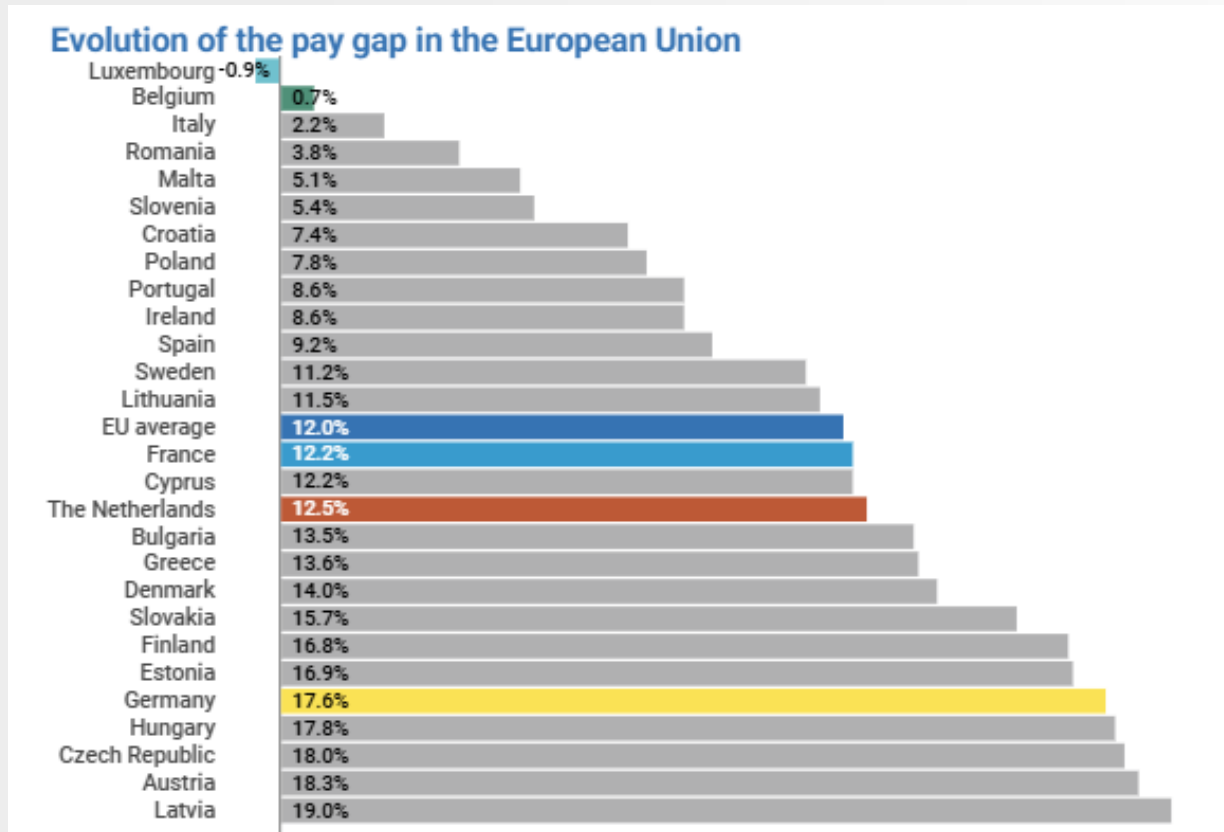
Feiten en cijfers (2023)

- 12 % (Eurostat)
- Afgelopen 10 jaar slechts minimaal gedaald
- Belangrijke verschillen
 - België 0,7 %
 - Italië 2,2 %
 - Frankrijk 12,2 %
 - Denemarken 14 %
 - Duitsland 17,6 %
 - Letland 19 %
 - Luxemburg: -0,9 %



Genderloonkloof EU

Feiten en cijfers (Eurostat – 2023)



Genderloonkloof EU

Redenen?

- ▶ Genderstereotypen
- ▶ Glazen plafond & “sticky floors”
- ▶ Oververtegenwoordiging van vrouwen in laagbetaalde jobs in de dienstensector
- ▶ Ongelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden
- ▶ Meer vrouwelijke werknemers in deeltijds werk



Inleiding tot de EU-Richtlijn Loontransparantie

Richtlijn Loontransparantie

- EU-richtlijn 2023/970 van 10 mei 2023 - Inwerkingtreding: 7 juni 2023 - Omzetting: 7 juni 2026
- Doel:
 - Loondiscriminatie bestrijden en loonkloof dichten
 - Door:
 - Sleutelbegrippen te definiëren
 - Verplichting om beloningsstructuren vast te stellen
 - Bindende maatregelen tot beloningstransparantie in te voeren
 - Rechtsmiddelen en handhavingsmechanismen te versterken
- Minimumvereisten (!) + standstill-verplichting (artikel 27 (2))

Voor wie?

- Publieke en private sector
- Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding volgens nationale wetgeving + rechtspraak HvJ
- Sollicitanten
- Rapportageverplichtingen inzake genderloonkloof: alleen voor +100 werknemers (geleidelijk ingevoerd)



Sleutelbegrippen

Beloning	Gewone basis- of minimumloon of –salaris + 'aanvullende of variabele componenten' = basisloon + alle overige voordelen (geld + in natura) die een werknemer direct of indirect ontvangt met betrekking tot zijn/haar dienstbetrekking
Beloningsniveau	Bruto jaarloon en het overeenkomstige bruto uurloon
Categorie van werknemers	Werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten
Gelijkwaardige arbeid → Vaststelling van beloningsstructuren	Arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is overeenkomstig niet-discriminerende en objectieve genderneutrale criteria die zijn overeengekomen met werknemersvertegenwoordigers (indien van toepassing). Deze criteria omvatten: ➤ Vaardigheden ➤ Inspanningen ➤ Verantwoordelijkheid ➤ Arbeidsomstandigheden ➤ Andere relevante factoren (indien van toepassing)

Beloningstransparantie: recht op informatie

Tijdens rekrutering (sollicitanten)

- *Informatie over aanvangsbeloning* of bandbreedte ervan en toepasselijke cao (functie) voorafgaand aan sollicitatiegesprek (vacature) of het sluiten van de arbeidsovereenkomst
- *Verbod* op vragen naar *beloningsgeschiedenis*
- Niet-discriminerende *wervingsprocessen* + genderneutrale vacatures en functiebenamingen

Tijdens tewerkstelling (werknemers)

- *Gemakkelijke toegang tot criteria* voor het bepalen van beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling die objectief en genderneutraal moeten zijn
- *Recht om schriftelijke* (binnen 2 maanden) *informatie te vragen en te ontvangen* over individueel beloningsniveau en naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus van vergelijkbare werknemers + jaarlijkse informatieverplichting voor de werkgever over dit recht
- *Verbod* op beperkingen voor werknemers om hun beloning bekend te maken

Transparante beloning: rapportageverplichting

(1) Rapporteren over:

➤ Aan nationale toezichtorgaan (die de **info** zal publiceren):

- *Genderloonkloof*
- *Genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten*
- *Mediane genderloonkloof*
- *Mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten*
- *Aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen*
- *Aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elk kwartielbeloningsschaal*
- Genderloonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen of –salarissen, en aanvullende of variabele componenten (geen publicatie, maar beschikbaar stellen aan werknemers en werknemersvertegenwoordigers en op verzoek aan de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling)

Wat?

Juistheid van de informatie moet worden bevestigd door de directie van de werkgever, na raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers die toegang hebben tot de door de werkgever toegepaste methoden

Recht voor werknemers, werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspecties en organen voor gelijke behandeling om verduidelijkingen te vragen + verplichting om binnen een redelijke termijn te antwoorden + situatie te verhelpen als beloningsverschillen volgens gender **niet gerechtvaardigd zijn door objectieve en genderneutrale criteria**

Transparante beloning: rapportageverplichting

Wat?	(2) Gezamenlijke beloningsevaluatie met werknemersvertegenwoordigers indien: ➤ 5% verschil in beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers (gemiddeld loon) in een categorie werknemers ➤ Werkgever heeft verschil niet gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria ➤ Werkgever heeft verschil niet binnen 6 maanden verholpen Moet beschikbaar zijn voor werknemers en werknemersvertegenwoordigers + meegedeeld aan toezichtsorgaan + aan arbeidsinspectie en orgaan voor gelijke behandeling op verzoek
Wie?	+ 250 werknemers: jaarlijkse rapportage vanaf 2027 (2026) + 150 - 249 werknemers: driejaarlijkse rapportage vanaf 2027 (2026) + 100 - 149 werknemers: driejaarlijkse rapportage vanaf 2031 (2030) - 100 werknemers: op basis van nationaal recht of op vrijwillige basis

Rechtsmiddelen en handhaving versterken

- ▶ Bevoegdheid voor nationale organen voor gelijke behandeling, organisaties, werknemersvertegenwoordigers die een legitiem belang hebben om in rechte op te treden (criteria volgens nationale wetgeving)
- ▶ Recht om volledige compensatie te krijgen in geval van een inbreuk op recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning, inclusief uitbetaling van achterstallige beloning, bonus, betalingen in natura, compensatie voor immateriële schade en rekening houdend met intersectie met andere beschermde gronden
 - Lidstaten kunnen geen maximumbedrag vaststellen
- ▶ Bewijslast (volledige verschuiving van de bewijslast (!), bewijs van gelijk werk en bevel tot openbaarmaking van vertrouwelijke informatie (!))
- ▶ Bevel tot herstel (herziening van beloningsstructuren, verplichte opleiding voor HR-managers)
- ▶ Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties
- ▶ Bescherming tegen minder gunstige behandeling en represailles
- ▶ Lidstaten mogen beslissen dat de verjaringstermijn niet ingaat zolang de inbreuk loopt



*Wat zijn de gevolgen
van loontransparantie?*

Gevolgen van loontransparantie

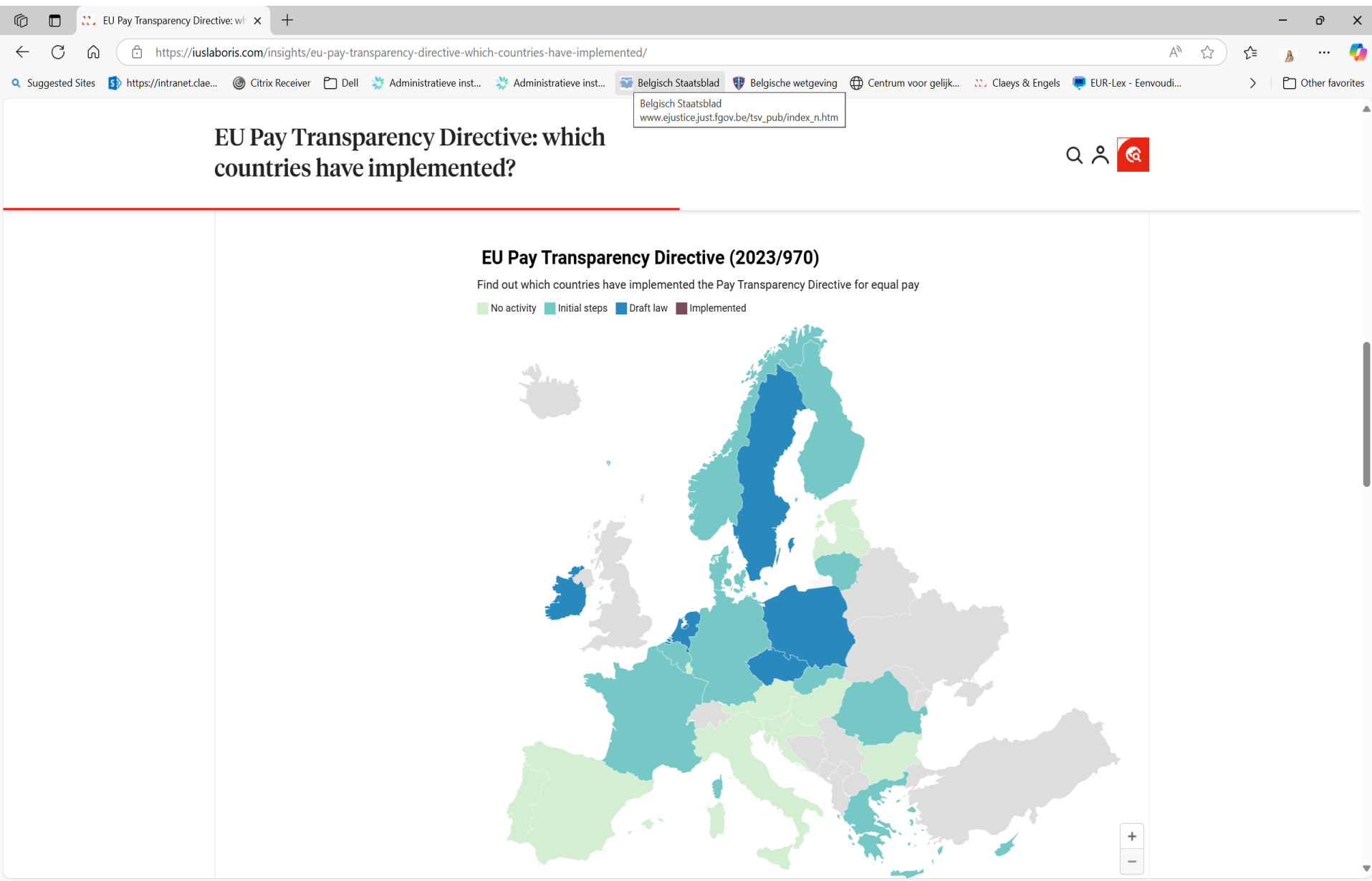
- Loonkloof daalt
- "Pay compression": minder loon naar performantie
- Grotere onderhandelingsmarge voor werkgever bij rekrutering
- Meer onzichtbare "i-deals" (bv. opleiding)
- Transparantie over hoe loon wordt toegekend (*proces*) leidt tot hogere tevredenheid dan transparantie over *loonschalen* (minder motiverend voor high performers)

Implementatie van de richtlijn: early adopters



- Decreet van 16 mei 2024 voor instellingen uit de publieke sector van de Franse Gemeenschap (Wallonië – Brussel)
- Uitbreiding: informatie meedelen over opname van zorgverloven door mannen en vrouwen

Implementatie van de richtlijn: early adopters





*Begin je nu voor te
bereiden op 2026!*

Checklist

- 'Zet het op de agenda'
- Bepaal resources (headcount)
- Anticipeer op nieuwe verplichtingen die voor alle werkgevers zullen gelden (indien nog niet van toepassing)
 - *Rekrutering*
 - Overweeg om sollicitanten niet te vragen naar hun vroeger loon
 - Overweeg om aanvangsbeloning of bandbreedte ervan mee te delen vóór het sollicitatiegesprek
 - Zorg ervoor dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn
 - Evalueer rekruteringsprocessen (niet-bevooroordeeld, niet-discriminerend)
 - *Tewerkstelling*
 - Screen arbeidscontracten, arbeidsreglement en policies op clausules over vertrouwelijkheid van beloning
 - Evalueer HR-processen: functieclassificaties (Checklist Instituut voor Gendergelijkheid [39 - Checklist_NL.pdf \(belgium.be\)](#)), prestatiebeheer, criteria die worden gebruikt om prestaties en vaardigheden te beoordelen

Checklist

- Anticipeer op nieuwe verplichtingen die voor alle werkgevers zullen gelden
 - *Tewerkstelling*
 - Ga criteria en methodologie na om categorieën van werknemers te groeperen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten
 - Beoordeel criteria die worden gebruikt voor het bepalen van beloning, beloningsniveaus en beloningsontwikkeling
 - Evalueer criteria om aanvullende of variabele componenten (bonussen) toe te kennen
 - Stel een loonbeleid op met deze criteria en de verplichtingen met betrekking tot het recht op informatie
 - Bereid trainingen voor voor managers en HR-medewerkers
- Pak de nieuwe rapportageverplichtingen aan (+ 100 werknemers)
 - Bereken bestaande beloningsverschillen op ondernemingsniveau en per categorie van werknemers
 - Breng mogelijke rechtvaardigingen voor vastgestelde beloningsverschillen in kaart
 - Stel een actieplan op voor beloningsverschillen om ongerechtvaardigde beloningsverschillen weg te werken
- Voer een Diversiteitspolicy in

Voorstel van draaiboek

➤ **Stap 1: Scoping en categorisatie**

- Welke ondernemingen van de groep vallen onder de rapportageverplichting?
- Hebben we een categorisatie van gelijke of gelijkwaardige functies?
- In kaart brengen van wettelijke/sectorale regels

➤ **Stap 2: verzamelen van data en meten van kloof**

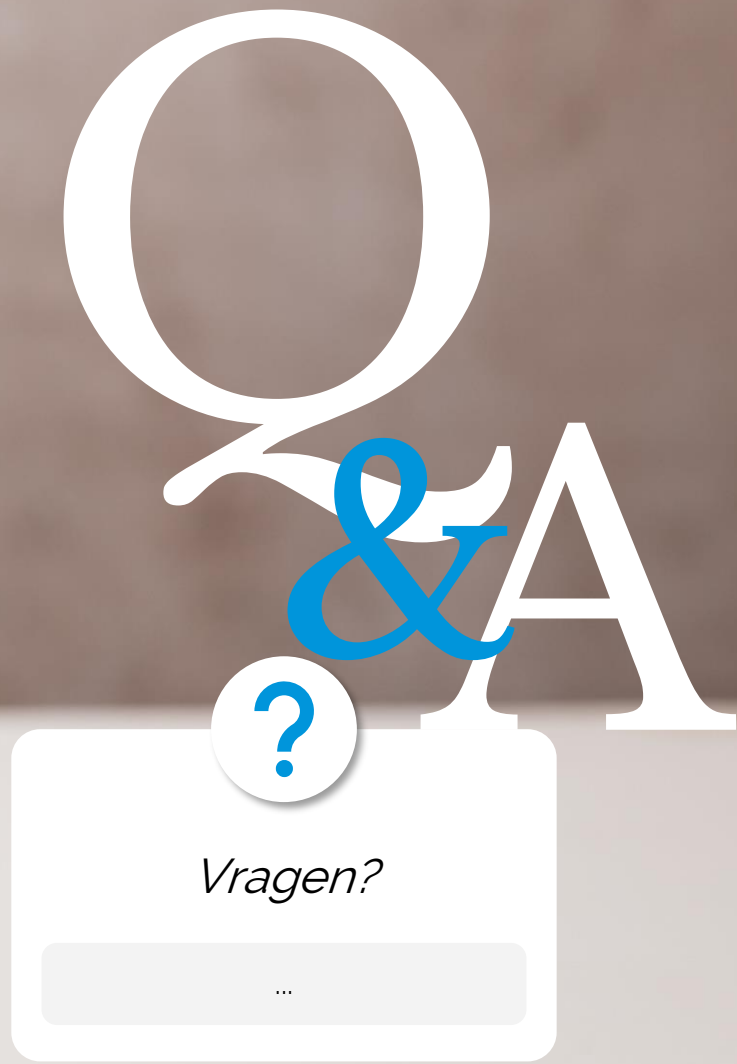
- Lonen en aanvullende voordelen verzamelen
- Opstellen van analyse

➤ **Stap 3: gap analyse**

- Bestaat er een rechtvaardiging voor verschillen op basis van objectieve en genderneutrale criteria?
- Hoe kunnen we de kloof dichten?

➤ **Stap 4: screening van rekruteringsproces, evaluatieproces, bonusbeleid, ...**

- Vacatures herschrijven
- Loonstructuur onder de loep nemen
- Trainen van teams



Meet — Our Expert.

Inger Verhelst
Advocaat – Vennoot

T +32 3 285 97 82
inger.verhelst@claeysengels.be
www.claeysengels.be



A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame, and the hand is visible around its edges. The text 'Partners with you.' is written on the card in a serif font, followed by a solid red dot.

Partners with you.●