

**Directive (EU) 2023/970
(Pay Transparency) -**

**Update Nederland:
conceptwetsvoorstel
gepubliceerd**



The better the question. The better the answer. The better the world works.

HVG
LAW

EY

Shape the future
with confidence

Directive (EU) 2023/970 (Pay Transparency Directive) - Update Nederland: conceptwetsvoorstel gepubliceerd

Op 26 maart 2025 heeft minister Van Hijum van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een conceptwetsvoorstel gepubliceerd om loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Daarnaast is een internetconsultatie geopend, die het mogelijk maakt om inhoudelijk te reageren op het conceptwetsvoorstel. Deelname aan de internetconsultatie is mogelijk tot 7 mei 2025.

Waarom is dit wetsvoorstel ook alweer opgesteld?

Op 10 mei 2023 is de Richtlijn (EU) 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen, vastgesteld. Het doel van de Richtlijn is om gelijke beloning voor mannen en vrouwen te bevorderen door de invoering van loontransparantiemaatregelen. De Richtlijn geeft minimumvoorschriften over de gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid en beloningstransparantie. Deze richtlijn is van toepassing op werkgevers in de publieke en particuliere sector en geldt voor alle werknemers met een arbeidsovereenkomst.

Lidstaten van de EU hebben de opdracht gekregen om deze Richtlijn uiterlijk 7 juni 2026 om te zetten in wetgeving. Het door minister Van Hijum gepubliceerde conceptwetsvoorstel Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen (Wgbmv), verankert de richtlijn in de Nederlandse wetgeving. De Richtlijn zal worden geïncorporeerd in de Wet gelijke behandelingen mannen en vrouwen (Wgbmv).

Wat betekent dit wetsvoorstel voor werkgevers en werknemers?

Eerzijds wordt met het wetsvoorstel beoogd om transparantieplichtingen voor alle werkgevers op te leggen. Denk dan met name aan transparantie over beloning vóór indiensttreding, het verbod om te vragen naar de salarisgeschiedenis bij een arbeidsvoorwaardengesprek, genderneutrale functiebenamingen en vacatures, openheid over beloningsontwikkeling en recht op informatie. Anderzijds zal een werkgever beloningsverschillen in kaart moeten brengen en hierover rapporteren.

De transparantieplichtingen gelden voor alle werkgevers, ongeacht de organisatiegrootte. Voor werkgevers met tenminste 100 werknemers geldt tevens een rapportageverplichting en loonevaluatie.

Transparantie en rapportageverplichting

Aantal werknemers

Werkgever met:

- | | |
|--------------------------|--|
| ▪ 100 tot 250 werknemers | Iedere 3 jaar rapporteren |
| ▪ 250 of meer werknemers | Ieder jaar rapporteren |
| ▪ 150 of meer werknemers | Uiterlijk 7 juni 2027 voor het eerst rapporteren |
| ▪ 100 tot 150 werknemers | Uiterlijk 7 juni 2031 voor het eerst rapporteren |

Bedrijven moeten werknemers voldoende toegang geven tot objectieve criteria op basis waarvan beloning wordt vastgesteld en (op verzoek) informatie verstrekken die inzicht in beloningsverschillen binnen de organisatie verschaft.

Ook worden bedrijven aangemoedigd om training en middelen te verstrekken aan management en HR-professionals over beloningsongelijkheid om naleving en bewustwording te waarborgen.

Wie kwalificeren als werknemer?

Onder werknemers worden tevens verstaan: werknemers met een arbeidsovereenkomst (of publiekrechtelijke aanstelling) waaronder ook deeltijdwerkers, en personen die als arbeidskracht ter beschikking worden gesteld aan een ander om onder diens leiding toezicht te werken (zoals uitzendkrachten of payrollwerknemers). Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt beoordeeld aan de hand van artikel 7:610 BW (loon, arbeid en gezag). Voor sollicitanten die nog niet als werknemer kwalificeren, is ook een deel van de maatregelen van toepassing. De verplichtingen in de Wgbmv gelden in beginsel voor zowel de inlener als de uitlener. Voor uitzendkrachten geldt dat enkel de inlener rapporteert over de arbeidskrachten die aan hem ter beschikking worden gesteld.

Wat moeten werkgevers gaan rapporteren?

Werkgevers zullen moeten gaan rapporteren over onder andere:

- de loonkloof (dit is het verschil in gemiddelde loonniveaus tussen de vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt in percentages van het gemiddelde loonniveau van mannelijke werknemers);
- de loonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- de mediane loonkloof (dit is het verschil tussen het mediane loonniveau van vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgedrukt als een percentage van het mediane loonniveau van de mannelijke werknemers);
- de mediane loonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- het aandeel vrouwelijk en mannelijke werknemers dat aanvullende of variabele componenten ontvangt;
- het aandeel vrouwelijk en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal;
- de loonkloof tussen werknemers uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar basislonen en aanvullende of variabele componenten.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal nog methoden en instrumenten ontwikkelen en hulpmiddelen ter beschikking stellen om werkgevers te ondersteunen bij het opstellen van loonstructuren. Deze kan werkgevers helpen de waarde van arbeid te vergelijken. Zoals hiervoor aangegeven zal uiterlijk 7 juni 2026 het wetsvoorstel in werking moeten treden.

Bent u klaar voor deze nieuwe wet? Wat kunt u nu al doen?

- Inventariseer door middel van een readiness assesment of u klaar bent voor deze nieuwe wet.
- Review uw functie- en salarishuis in het kader van de loontransparantieregels.
- Geef trainingen aan uw stakeholders om awareness te creëren.
- Stel een actieplan op om in gesprek te gaan met uw ondernemingsraad.
- Zet een hotline op voor vragen van uw werknemers.

Vanzelfsprekend volgen wij dit conceptwetsvoorstel op de voet en zullen u informeren zodra er relevante wijzigingen of nadere informatie bekend wordt.

Vragen? Neem contact op met:

Joost Smits
06-2908 3864
Joost.smits@nl.ey.com

Ilse Jansen
06 2125 2089
Ilse.jansen@nl.ey.com

Bob van de Kerkhof
06 5246 5695
Bob.van.de.kerkhof@nl.ey.com

Huub van Osch
06 5544 2048
huub.van.osch@hvglaw.nl

Emilie Boot
06 2908 4376
emilie.boot@hvglaw.nl

EY | Building a better working world

EY is building a better working world by creating new value for clients, people, society and the planet, while building trust in capital markets.

Enabled by data, AI and advanced technology, EY teams help clients shape the future with confidence and develop answers for the most pressing issues of today and tomorrow.

EY teams work across a full spectrum of services in assurance, consulting, tax, strategy and transactions. Fueled by sector insights, a globally connected, multi-disciplinary network and diverse ecosystem partners, EY teams can provide services in more than 150 countries and territories.

All in to shape the future with confidence.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via ey.com/privacy. EY member firms do not practice law where prohibited by local laws. For more information about our organization, please visit ey.com.

© 2025 EY Belastingadviseurs B.V.
All Rights Reserved.

ED none.

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax, legal or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

ey.com

About HVG Law

HVG Law B.V. (HVG Law) ranks amongst the top Dutch law firms and is characterized by an entrepreneurial, innovative and solution-driven approach. With more than 150 dedicated and pragmatic lawyers, including (candidate) Civil Law Notaries, HVG Law offers high-quality, legal services in a broad and multidisciplinary context. Our lawyers are active in all legal areas and sectors relevant to business, directors, shareholders and government authorities and have knowledge of your business and your market. At our offices in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Eindhoven, New York, Chicago and San Jose (i.e., Donahue & Partners LLP in the USA), we are able to offer our legal services to national and international clients.

HVG Law B.V. is a private limited liability company established under the laws of the Netherlands. HVG Law B.V. has its principal place of business at Boompjes 258, 3011 XZ Rotterdam, the Netherlands and is registered with the Dutch trade register of the Chamber of Commerce under number 92703143. HVG Law B.V. has a strategic alliance with EY Belastingadviseurs B.V. and is part of the global EY Law network. Our services are subject to general terms and conditions, which inter alia contain a limitation of liability clause and a choice of forum. These general terms and conditions are filed with the Dutch trade register of the Chamber of Commerce and can be downloaded at hvglaw.nl.
hvglaw.nl | © 2024 HVG Law B.V.