

Via www.internetconsultatie.nl

Onze referentie
2025-27810892-34168/EROOI

Den Haag
6 mei 2025

Betreft

Reactie Verbond van Verzekeraars op de internetconsultatie Implementatiewetgeving richtlijn loontransparantie

Geachte heer/mevrouw,

De EU richtlijn loontransparantie verplicht lidstaten onder meer maatregelen te nemen die zorgen voor openheid over beloning en die de rechtsbescherming van werknemers versterken. Met de onderliggende voorgestelde implementatiewetgeving (inclusief Memorie van Toelichting), is het de bedoeling dat deze verplichtingen in de Nederlandse wet worden opgenomen. Dit alles met het doel om bij te dragen aan gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk. Het Verbond van Verzekeraars steunt dit omdat gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk van invloed is op gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt.

Belangrijk is dat de voorgestelde implementatiewetgeving dan ook daadwerkelijk gaat bijdragen aan gelijke beloning voor gelijkwaardig werk. Dit betekent dat de wetgeving duidelijk en uitvoerbaar moet zijn: wat zijn de rechten en plichten van zowel werknemers als werkgevers, hoe moet de wet worden toegepast, wat zijn de kaders waarbinnen werkgevers dienen te opereren, hoe wordt gerealiseerd dat de bijbehorende administratieve last zo klein mogelijk is en hoe moet worden omgegaan met de bescherming van persoonsgegevens wanneer informatie herleidbaar kan zijn tot een werknemer.

Het Verbond van Verzekeraars juicht toe dat er handreikingen worden gemaakt om hulp te bieden bij de uitvoering van de voorgestelde implementatiewetgeving. Wat echter jammer is, is dat deze handreikingen vooralsnog niet zijn in te zien, waardoor onduidelijk is op welke exacte onderwerpen er handreikingen zullen volgen. Het Verbond van Verzekeraars had de voorgestelde implementatiewetgeving, AmvB's en handreikingen graag tegelijkertijd willen inzien om zich een compleet en een goed beeld te kunnen vormen zonder zogenaamde 'open eindjes'.

Ten aanzien van de kleinere organisaties, vindt het Verbond van Verzekeraars het positief om te zien dat hiermee rekening is gehouden voor wat betreft de rapportageverplichting. Wel wordt de enorme hoeveelheid tekst die nodig is geweest om te voldoen aan de implementatieverplichting van

Informatie: mw. mr. E.E. den Rooijen

Doorkiesnummer 0641351909 E-mail e.den.rooijen@verzekeraars.nl

Bordewijklaan 2, 2591 XR Den Haag, Postbus 93450, 2509 AL Den Haag, Internet www.verzekeraars.nl



de richtlijn betreurt. Dit zorgt immers voor onleesbaarheid en een grotere administratieve last, hetgeen juist niet de bedoeling is geweest van de richtlijn. Vraag vanuit het Verbond van Verzekeraars is dan ook of dit niet anders kan.

1. Aandachtspunten ten aanzien van voorgelegde implementatiewet

- Uitvoeringsperikelen

Op dit moment roept de voorgestelde implementatiewet nog veel vragen op voor wat betreft de uitvoering. Zo zijn er vragen en zorgen over (bestaande) loonstructuren, medezeggenschap en de wijze waarop uitvoering moet worden gegeven aan de rapportageverplichting. Zorg is er met name over privacy en over de toename van regeldruk en administratieve lasten en tevens over AmvB's die nog opgesteld moeten worden, maar die wel een belangrijke rol spelen. Duidelijke, tijdige handreikingen zouden zeer behulpzaam kunnen zijn bij het wegnemen van onduidelijkheid, maar deze zijn nog niet beschikbaar.

Gelet op het vorenstaande vraagt het Verbond van Verzekeraars dan ook om ondersteuning bij de uitvoering van de voorgestelde implementatiewet door onder andere via duidelijke, categorisch geformuleerde handreikingen. Ook zou het Verbond van Verzekeraars graag een rol te spelen bij de toetsing van de nog op te stellen AmvB's.

- Knelpunten bij invoering in 2026

De rapportageverplichting geldt over heel 2026, terwijl de ingangsdatum van de wet juni 2026 betreft. Het tot dusver ontbreken van belangrijke AmvB's en handreikingen en de naderende ingangsdatum (die hierdoor eigenlijk al 1 januari 2026 raakt), maken het erg moeilijk om organisaties in staat te stellen zich succesvol en tijdig voor te bereiden op de implementatie van de voorgestelde implementatiewetgeving. Het rapporteren over 2026 zal hierdoor een grote uitdaging worden.

Daarbij wordt meer uitleg en informatie verwacht met betrekking tot loonstructuren en objectieve criteria. Ook wordt aanvullende regelgeving verwacht met betrekking tot wat in het kader van de rapportageverplichting onder aanvullende en variabele componenten moet worden gerekend. Wanneer een en ander staat te gebeuren is echter onduidelijk. Dit is echter heel bepalend voor hoe een onderneming om kan/moet gaan met loonstructuren en de rapportageverplichting.

Het Verbond van Verzekeraars is van mening dat het schuurt dat belangrijke informatie uitblijft. Nu overgangsrecht niet tot de mogelijkheden behoort, is daarom het dringende verzoek om gedurende het eerste jaar geen sancties op te leggen en dus geen consequenties te verbinden aan loonverschillen, dan wel dat de rapportageverplichting over alleen de 2^e helft van 2026 geldt.

- Bevoegdheden ondernemingsraad

De voorgestelde implementatiewetgeving geeft de ondernemingsraden in artikel 27 lid 1 sub c WOR instemmingsrecht op punten waarop de richtlijn slechts een samenwerking voorschrijft. Hiermee zijn de bevoegdheden van ondernemingsraden dan ook verdergaand dan de bedoeling vanuit de richtlijn lijkt te zijn geweest. De zorg hierbij is dat een dergelijk instemmingstraject op de genoemde punten en de daarmee gemoeide doorlooptijd grote impact zal hebben op het kunnen voldoen aan de (tijdige) naleving van de maatregelen.

Zo krijgt de OR op basis van artikel 27, lid 1 sub c onder 4 en 5 WOR instemmingsrecht op de wijze waarop ongerechtvaardigde verschillen verholpen worden en op de beloningsevaluatie, waaronder een plan van aanpak om ongerechtvaardigde verschillen te verhelpen. Deze ongerechtvaardigde



verschillen dient de onderneming binnen 6 maanden te verhelpen. In de situatie dat de OR niet instemt met de wijze waarop de onderneming de ongerechtvaardigde verschillen wil oplossen, kan de onderneming vervangende toestemming bij de rechter vragen. Dit strookt echter niet met de bepaling dat ongerechtvaardigde verschillen binnen 6 maanden opgelost moeten worden.

Voorts is de bevoegdheid van de OR in artikel 31d eerste lid WOR uitgebreid ten opzichte van de tekst van de richtlijn nu hieraan is toegevoegd dat de onderneming de OR verzoekt de juistheid van de op basis van dit artikel verstrekte gegevens te bevestigen. Maar wat is de situatie als de OR de juistheid niet wil bevestigen? Hierover geeft het wetsvoorstel geen uitsluitel.

Het Verbond van Verzekeraars verzoekt om de bevoegdheden van de OR niet verder uit te breiden dan strikt noodzakelijk is op basis van de richtlijn. Tevens acht het Verbond van Verzekeraars het wenselijk dat de wetgever uitsluitel geeft ten aanzien van het aangehaalde aspect uit artikel 31d eerste lid WOR.

- Zorg om privacy-aspecten

De wetgever lijkt ervan uit te gaan dat er nauwelijks samenloop zal zijn tussen het recht op loontransparantie en het recht op bescherming persoonsgegevens. Deze veronderstelling lijkt onjuist. Ook grote ondernemingen hebben immers in de laagste en hoogste schalen veelal een dusdanig beperkt aantal medewerkers dat het risico op herleidbare persoonsgegevens in betreffende schalen evident is. In kleinere organisaties speelt dit aspect des te meer.

Conclusie lijkt echter dat het recht op loontransparantie belangrijker is dan AVG. Het recht op privacy wordt naar mening van het Verbond van Verzekeraars onvoldoende gewaarborgd in de voorliggende implementatiewetgeving. Gemiddeld loon per categorie kan niet zondermeer verstrekt worden als dit (in)direct herleidbaar is tot individuele werknemers. Dit is als zodanig in lijn met de richtlijn (overweging 44). Het Verbond van Verzekeraars verzoekt dan ook om het recht op privacy zorgvuldiger te borgen in de voorgestelde implementatiewetgeving.

- Evaluatie wetgeving

Vijf jaar na inwerkingtreding zal de wetgeving worden geëvalueerd. Genoemde aandachtspunten zien met name op naleving en handhaving en bekendheid van rechten en plichten. Belangrijke toevoeging hieraan is wat het Verbond van Verzekeraars betreft, de evaluatie op het bereiken van beoogde doelen en uitvoerbaarheid, maar ook of deze wetgeving bijvoorbeeld een ongewenste sturende en beperkende werking heeft op vaststelling van beloningen en daarmee de concurrentiepositie van organisaties.

2. Vragen SZW

Op de specifieke vragen vanuit SZW treft u onderstaand de reactie vanuit het Verbond van Verzekeraars:

1. Kunt u aangeven wat de verwachte impact zal zijn van de naleving van de maatregelen, in het bijzonder in het eerste jaar na inwerkingtreding? In welke mate heeft bijvoorbeeld uw bedrijfsvoering aanpassing om aan de nieuwe regels te kunnen voldoen?

De impact van de naleving van de maatregelen wordt voornamelijk verwacht in de voorbereiding van het proces, de toename van administratieve druk, de moeilijkheid rondom de bescherming van persoonsgegevens van individuele medewerkers, de voorlichting intern en de concurrentiekracht door middel van restricties in de salariering.



Werving- en selectieaanpak moeten worden gezien en aangescherpt, nagegaan moet worden of de bestaande loonstructuur aan de daaraan te stellen eisen voldoet (en zo niet, dan zal deze moeten worden aangepast), processen en systemen moeten worden aangepast om benodigde gegevens inzichtelijk te maken en rapportages in te kunnen richten en met de OR zal een formeel instemmingstraject moeten worden doorlopen.

Wederom is sprake van een nieuwe rapportageverplichting, hetgeen tijd en inspanning van (extra?) medewerkers vraagt. Er lijkt niet zondermeer te kunnen worden aangesloten bij reeds bestaande andere rapportages. Voorstel is om de rapportage te laten aansluiten bij andere verplicht gestelde rapportages (Harrewijn, CSRD, VSME). Wanneer sprake is van een gehele nieuwe rapportage, is onduidelijk in hoeverre er ondersteuning volgt door bijvoorbeeld een format. De volgende vraag is dan wel in hoeverre dit format gebruiksvriendelijk is.

De bescherming van de persoonsgegevens is een lastig vraagstuk nu het recht op loontransparantie in de voorliggende implementatiewetgeving belangrijker wordt geacht dan de AVG. Werkgevers vragen zich af hoe hiermee om te gaan en of, wanneer hieraan niets wordt gewijzigd in de voorliggende implementatiewetgeving, deze wetgeving in dat geval genoeg waarborgen biedt voor werkgevers. Ook ten aanzien van de grotere hoeveelheid informatie die over werknemers moet worden vastgelegd en de bijbehorende bewaartermijnen bestaan vraagtekens ten aanzien van hoe dit strookt met privacywetgeving.

2. Kunt u in het bijzonder aangeven wat de verwachte impact is van de rapportageverplichting voor werkgevers die voor het eerst moeten rapporteren over het jaar 2026? Dit betreft werkgevers met 150 werknemers of meer.

Voor de werkgevers is de verwachting dat de impact groot zal zijn nu de voorbereidingstijd steeds korter wordt en werkgevers onvoldoende duidelijkheid hebben ten aanzien van de definitieve wetgeving, de AmvB waarin nadere voorwaarden aan de rapportage zal worden gesteld nog niet is verschenen en handreikingen en formats eveneens nog niet zijn gepubliceerd. Daarbij is onduidelijk of een koppeling kan worden gemaakt met de huidige HR-systemen en hoeveel aanpassing noodzakelijk is ten aanzien van eerdere rapportages. Ook de afstemming met de OR op basis van de uitbreiding van art. 27 WOR moet niet vergeten worden, nu op basis hiervan een behoorlijk traject moet worden doorlopen.

Doordat de rapportageverplichting geldt over heel 2026 dienen werkgevers in de praktijk al per 1 januari 2026 aan alle nieuwe regels te voldoen. Dit strookt niet met het uitblijven van informatie. Het is de verwachting dat deze rapportageverplichting dan ook voor veel bedrijven te vroeg komt. Helpend zou het zijn als 2026 een overgangsjaar is zonder dat sancties worden opgelegd, dan wel dat de rapportageverplichting over alleen de 2^e helft van 2026 geldt.

3. Het ministerie van SZW werkt aan voorlichting over de maatregelen uit het wetsvoorstel en aan ondersteuning voor werkgevers bij het voldoen aan de maatregelen. Kunt u aangeven voor welke maatregelen een ondersteuningsbehoefte bestaat en waar deze ondersteuning uit zou kunnen bestaan?

Rapportageverplichting

Ten aanzien van de rapportageverplichting is het Verbond van Verzekeraars van mening dat de gevraagde rapportage dient aan te sluiten op reeds bestaande rapportage(verplichtingen), om onnodige werklast te vermijden. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan ziet het Verbond van Verzekeraars graag op korte termijn een format voor de rapportageverplichting als bedoeld in de voorliggende implementatiewetgeving, zodat onze leden hun processen kunnen inrichten en de eventuele huidige



(interne) rapportages hierbij kunnen laten aansluiten. Een dergelijk format kan immers helpen bij het verlichten van de administratieve lasten. In dat kader kan ook kan gedacht worden aan het beschikbaar stellen van een module die gekoppeld kan worden aan gangbare HR/Salaris-systemen.

Loonkloof en dan?

Wanneer een loonkloof in een bepaalde categorie van werknemers van meer dan 5% wordt geconstateerd, is onduidelijk hoe deze vervolgens moet worden gecompenseerd. En vindt compensatie plaats aan de hand van het gemiddelde dat de mannen in deze categorie verdienen of aan de hand van een mediane vergelijking? Het Verbond van Verzekeraars heeft behoefte aan meer informatie in de vorm van bijvoorbeeld een handreiking op dit gebied.

Duiding begrippen

In het wetsvoorstel spelen verschillende definities van 'werkgever', waardoor verplichtingen verdergaan dan de contractuele werkgever. Dit komt de uitvoerbaarheid van de wetgeving niet ten goede. Vanuit het Verbond van Verzekeraars is het verzoek om aan te sluiten bij de contractuele werkgever om onduidelijkheid te voorkomen.

In de tekst wordt onvoldoende duidelijkheid over objectieve en genderneutrale criteria gegeven. Of een bepaalde factor als objectieve rechtvaardigingsgrond kan worden aangemerkt is afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval. De verwachting is dat bij elk criterium een zekere verdieping tot een mate van subjectiviteit zal leiden. De memorie van toelichting noemt voorbeelden zoals opleiding en werkervaring, maar de vraag wordt dan echter wel in welke mate deze criteria tot onderscheid mogen leiden.

In de praktijk zal mogelijk discussie gaan ontstaan over de vraag wat gelijkwaardig werk is of welk werk van gelijke waarde. Dit zou volgens de definitie moeten plaatsvinden aan de hand van de criteria die zijn genoemd in artikel 8 lid 2. Werkgevers zullen zich ervan bewust moeten zijn dat als verschillende functies gelijk worden ingeschaald al snel sprake kan zijn van werk van gelijke waarde. Dit blijkt niet in voldoende mate uit de conceptstukken. Het zou daarom goed zijn hieraan extra aandacht te besteden.

Loonstructuur

Ook bestaat er onduidelijkheid rondom de term 'loonstructuur'. Uit de wettekst en Memorie van Toelichting blijkt onvoldoende duidelijk wat onder loonstructuur wordt verstaan. Het zou goed zijn dit begrip beter te duiden in de tekst.

Een voorbeeld van een loonstructuur zou helpend kunnen zijn ter verduidelijking. Tevens is er de wens voor een duidelijke checklist aan de hand waarvan kan worden nagegaan of de bestaande loonstructuur daadwerkelijk compliant is.

Privacy

Het privacy-aspect houdt de gemoederen enorm bezig, zeker waar het gaat om de wat kleinere organisaties. Van belang is het dan ook dat duidelijk wordt wat van werkgevers verwacht mag worden en wat werknemers mogen verwachten indien het verstrekken van die beloningsinformatie kan leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer. Het lijkt goed om hier leesbare en duidelijke informatie over te verstrekken en tevens ervoor zorg te dragen dat looninformatie niet vertrekt zal worden wanneer dit direct of indirect herleidbaar is tot individuele werknemers. Te denken valt aan het vaststellen van een minimum aantal mannen en vrouwen in de groep.



Algemene voorlichting

De hoeveelheid informatie maakt dat deze moeilijk te doorgronden is. Praktische informatie over welke rechten en plichten zowel werkgevers als werknemers hebben in een aparte samenvattende brochure zou dan ook behulpzaam zijn (ook met hoe de rapportage gelezen dient te worden, nu sprake kan zijn van verklaarbare loonkloven, terwijl een loonkloof alleen al voor grote onrust kan zorgen).

Met vriendelijke groet,

drs. P.T. Adriaanse
Manager Algemene Beleidszaken