

7 mei 2025

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. de heer I.Y. Van Hijum

Betreft: Wetsvoorstel implementatie Richtlijn (EU) 2023/970

Geachte heer Van Hijum,

Op 27 maart 2025 is het voorstel voor de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen ter consultatie aangeboden. Wij willen graag van deze gelegenheid gebruikmaken om onze reactie te geven.

WTW is internationaal erkend als leider op het gebied van HR-dienstverlening, met ruim 350 medewerkers in Nederland en meer dan 45.000 medewerkers wereldwijd. Wij adviseren onze klanten al decennia op het gebied van objectieve en genderneutrale beloning en moedigen de implementatie van de Richtlijn (EU) 2023/970 (hierna 'Richtlijn') van harte aan.

Graag uiten wij onze zorg op drie punten in het huidige voorstel die ons inziens voorbijgaan aan de doelstelling van een 'zuivere implementatie' van de Richtlijn en additionele regeldruk introduceren met mogelijk verstrekken gevolgen voor werkgevers:

1. Onze belangrijkste zorg zit in **artikel 10c, zesde lid**. Dit artikel is gebaseerd op artikel 9, tiende lid van de Richtlijn. Echter, artikel 10c, zesde lid wordt, anders dan artikel 9, tiende lid van de Richtlijn, niet ingekaderd. Artikel 10, eerste lid van de Richtlijn gaat in op de scope van artikel 9, waaronder het tiende lid. Hierin wordt verhelderd onder welke omstandigheden men actie dient te ondernemen naar aanleiding van een loonkloofrapportage. Dit is het geval wanneer onder meer sprake is van een niet-gerechtvaardigde beloningsniveauverschil van ten minste 5%.

Anders dan in de Richtlijn kan in het wetsvoorstel gelezen worden dat elk loonverschil volledig door objectieve factoren verklaard dient te worden of anders binnen een redelijke termijn verholpen dient te worden. Dit is voor bedrijven onmogelijk in kaart te brengen dan wel te garanderen. Het schept ook verwarring over het nut van de voorwaarden van artikel 10d, eerste lid met betrekking tot loonevaluaties.

Behalve als iedereen precies hetzelfde wordt betaald binnen een categorie van werknemers, zullen er altijd (statistische) onzekerheden zijn waar rekening mee gehouden moet worden. Zodoende is er een drempelwaarde nodig. Zelfs de meest vooraanstaande wereldwijde Equal Pay-certificeringsinstanties hanteren een marge van +/-1% voor 'gecorrigeerde' loonverschillen om onzekerheden zoals een gebrek aan data voor alle objectieve factoren en dataschommelingen op te vangen.

Met het oog op de consistentie met de Richtlijn en de praktische uitvoerbaarheid van de wet is ons verzoek om artikel 10c, zesde lid op soortgelijke wijze in te kaderen als artikel 9, tiende lid van de Richtlijn en de drempelwaarde van 5% aan te houden.

2. **Artikel 10d, eerste lid, onderdeel a:** Door de verwijzing binnen dit lid naar artikel 10c, eerste lid, onderdeel g geldt de loonkloof drempelwaarde van 5% die aanleiding geeft tot een loonevaluatie zowel voor basislonen als voor aanvullende of variabele componenten. Dit gaat verder dan de Richtlijn, waarin de drempelwaarde enkel betrekking heeft op het beloningsniveau.

In de Richtlijn definitie van beloningsniveau wordt gerefereerd aan brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon. Deze termen worden verder niet gehanteerd of verhelderd. Wij baseren ons daarom op de definitie van 'beloning', die wel in de Richtlijn wordt toegelicht en waarbij duidelijk is dat het om het totale loon gaat (basisloon + aanvullende/variabele componenten) en niet de componenten afzonderlijk.

Ons verzoek is om dit lid en onderdeel in lijn te brengen met de Richtlijn en de intentie tot een zuivere implementatie.

3. **Artikel 10c, vierde lid:** In het wetsvoorstel wordt de mogelijkheid geboden dat werknemers op verzoek loonkloof informatie over de voorgaande vier jaar mogen opvragen. Dit gaat verder dan de Richtlijn.

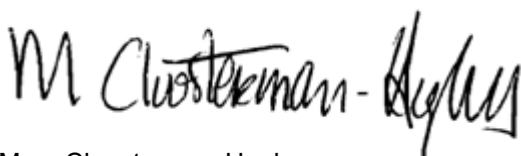
In artikel 9, negende lid van de Richtlijn geldt opvraging van historische loonkloofrapportages, ons inziens, alleen voor de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling. Dit recht openstellen voor medewerkers kan voor werkgevers tot een zeer hoge administratieve last leiden. De verslaglegging van het afgelopen kalenderjaar levert al een grote werklast op, laat staan als dit voor de periode van 2021 tot en met 2026 moet gebeuren.

Historische informatie dient te worden geborgd als mogelijkheid binnen artikel 10b en is relevant voor een medewerker die een claim wenst in te dienen, nadat diens verzoek tot informatie onbevredigende inzichten heeft opgeleverd. In deze situatie wordt gekeken naar de specifieke situatie van de medewerker, zoals promoties of functiewijzigingen in de voorgaande jaren. Historische informatie op deze manier inzetten voegt meer waarde toe dan een uittreksel van de loonkloof van alle categorieën van werknemers van de afgelopen vijf jaar.

Tot slot willen wij de volgende twee suggesties ter overweging meegeven:

1. Artikel 7, derde lid is onvoldoende duidelijk geformuleerd. Onder meer kan hierin worden verduidelijkt dat alle werknemers die in een afgelopen kalenderjaar werkzaam zijn geweest dienen te worden meegenomen in de eerstvolgende loonkloofrapportage (hetgeen op dit moment alleen terug te vinden is op bladzijde 76 (Memorie van Toelichting)).
2. Het is van belang dat de wetgeving en de additionele tools en uitleg tijdig beschikbaar zijn, zodat werkgevers zich goed kunnen voorbereiden.

Met vriendelijke groet,



Mary Cloosterman-Hughes

Senior Director WTW Multinational Cluster (waaronder Nederland)
Statutair bestuurder van Towers Watson Netherlands BV