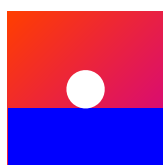


Voorbereiden op de Wet Loontransparantie

*Weet u of uw beloning straks voldoet
aan de Wet Loontransparantie?*

Ontdek hoe Sprenkels
ondernemingen ondersteunt
met advies, tooling en
implementatie.



Sprenkels

In control
komen en
blijven

1. Wat vraagt de nieuwe wet van werkgevers?

Vanaf 1 januari 2027 wordt in Nederland de **Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen** van kracht. Werkgevers moeten dan aantoonbaar gelijk belonen en hierover open communiceren, zowel naar medewerkers als sollicitanten toe.



1. Transparantie richting sollicitanten

- Vermeld een salarisbandbreedte in iedere vacature.
- Vraag kandidaten niet naar hun huidige loon.
- Benoem duidelijk de belangrijkste secundaire arbeidsvoorwaarden in de vacaturetekst.
- Zorg dat functietitels en vacatures genderneutraal geformuleerd zijn.

2. Inzicht in beloning van medewerkers

Medewerkers hebben recht op transparantie over hun eigen salarissituatie ten opzichte van vergelijkbare functies, uitgesplitst naar geslacht.



3. Analyseplicht vanaf 100 fte

- Breng de genderloonkloof per entiteit en functie in kaart.
- Betrek ook de secundaire arbeidsvoorwaarden bij de analyse.
- Onderbouw of corrigeer verschillen die meer dan 5% bedragen.
- Stel standaardrapportages op voor toezichthouders, ondernemingsraad en medewerkers.

4. Een robuust functie- en salarishuis

- Vergelijk functies objectief om gelijkwaardig werk te identificeren.
- Koppel beloningsbeleid aan objectieve functie-indeling.
- Maak inzichtelijk op basis van welke objectieve, genderneutrale criteria loon wordt vastgesteld en beloningsbeslissingen worden gemaakt.





2. Waarom nu starten met voorbereiden?

Wie wacht tot 2027, heeft mogelijk onvoldoende tijd om structuren op te stellen of aan te passen, analyses uit te voeren en interne besluiten te nemen.

Nu beginnen met voorbereiden biedt:

- ✓ Voldoende tijd om HR- en payroll-data op te schonen en te bekijken.
- ✓ Voldoende tijd om beleid en structuren te verbeteren en door te voeren.
- ✓ Mogelijkheid om loonkloven stapsgewijs af te bouwen.
- ✓ Voldoende tijd om ondernemingsraad en medewerkers mee te nemen.



3. Wat gebeurt er als u te laat bent?



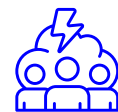
Het **imago** van uw organisatie kan **schade** oplopen.



Het **vertrouwen** van medewerkers kan **afnemen**.



U riskeert **boetes** en **claims**.



Onrust kan ontstaan over **salarissen**.

4. Hoe Sprekels ondersteunt

Wij helpen klanten met de complete voorbereiding op de Wet Loontransparantie.

Onze ondersteuning bestaat uit vier terreinen:



1. Readiness Scan Loontransparantie (tijdens de scan worden de volgende vragen beantwoord)

Capaciteit:

- Is er voldoende capaciteit, kennis, kunde en structuur binnen de organisatie?
- Is de data(kwaliteit) beschikbaar voor een goede analyse?

Functiehuis:

- Is het functiehuis transparant en objectief ingericht?

Beleid & processen:

- Is het werving- & selectiebeleid genderneutraal?
- Is het beloningsbeleid en -proces gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria?
- Communiceert de organisatie voldoende over beloning?

Genderloonkloof:

- Is de intern gehanteerde aanpak degelijk en betrouwbaar, indien aanwezig?
- Is er sprake van een (on)verklaarbare genderloonkloof?
- Zijn er structurele of individuele problemen? En zo ja, waar?



2. Volledig geïntegreerde loonkloofanalyse en rapportage

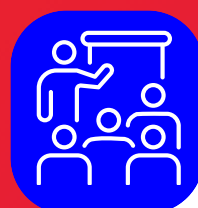
- Onderzoekt gecorrigeerde en ongecorrigeerde loonkloof per entiteit en functieniveau.
- Meet betrouwbaarheid en statistische relevantie van het analysemodel.
- Geeft schatting van kosten voor het dichten van de loonkloof en individuele correcties.
- Produceert rapportages voor toezichthouders, ondernemingsraad en medewerkers.
- Produceert persoonlijke informatieoverzichten bij individuele loonverzoeken, onderdeel van verplichte transparantie.





3. (Her)ontwerp van functie- en salarishuizen

- Voert objectieve functiewaarderingen uit.
- Ontwikkelt transparante salarisschalen en helder beleid.
- Ondersteunt objectief, consistent en transparant belonings-management en de jaarlijkse loonronde.



4. Training & Communicatie

- Biedt trainingen aan voor HR, leidinggevenden en managers.
- Bereidt teams voor op overleg met de ondernemingsraad.
- Levert communicatiemateriaal en begeleidt het proces rondom jaarlijkse informatieverzoeken.

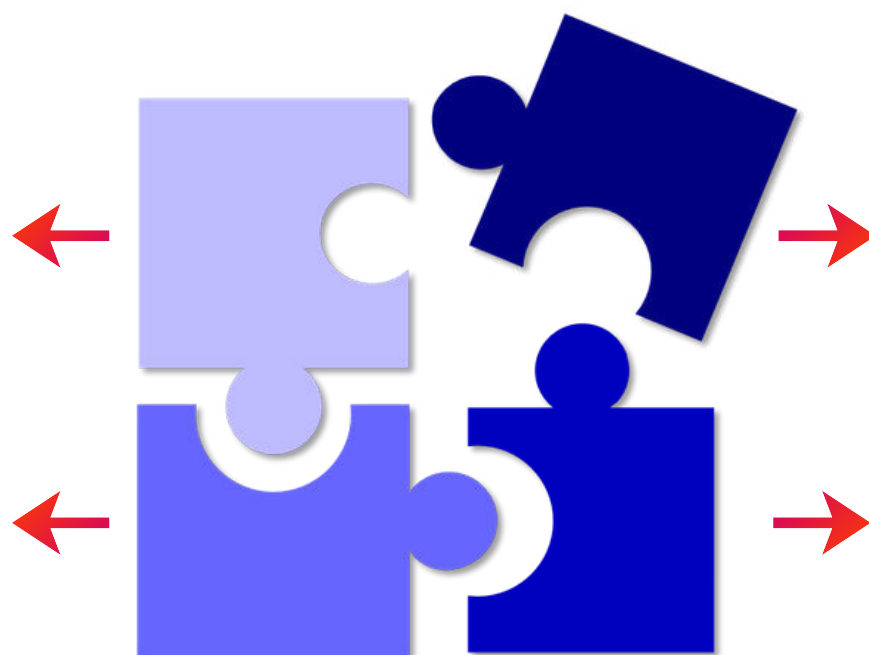


Kracht van sprenkels

Wij helpen klanten volledig te voldoen aan de eisen van de Wet Loontransparantie.

Deskundig in arbeidsvoorwaard en en relevante wetgeving.

Ervaring met **Nederlandse en internationale werkgevers** die voorlopen op dit gebied.



Pragmatische, persoonlijke benadering en **geïntegreerde tool**.

Bewezen methodes voor analyse en aanpak.

Interesse of vrijblijvend sparren?

Vraag een uitgebreid informatiepakket op of maak een afspraak met:



Maurits de Graaf

Maurits.de.Graaf@Sprenkels.nl

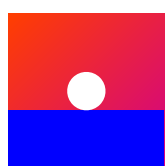
+31 (0)6 22 55 01 41



Raymond Wammes

Raymond.Wammes@Sprenkels.nl

+31 (0)6 20 71 72 33



Sprenkels

In control
komen en
blijven