

**Regeling van de Minister van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid van Datum, nr. 2026-0000212238, houdende vaststelling
van regels over de verplichte rapportage over loonverschillen** (Regeling
implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen) [Keten ID 29170]

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelet op de artikelen 1, derde lid, en 10c, achtste lid, van de Wet
gelijke behandeling van mannen en vrouwen en artikel 2, zesde lid, van het
Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen;

Besluit:

Artikel 1

De werkgever bepaalt en berekent de gegevens ten behoeve van de
rapportageverplichting, bedoeld in artikel 10c van de Wet gelijke behandeling
mannen en vrouwen, op de wijze zoals is beschreven in de bijlage bij deze
regeling.

Artikel 2

Dit besluit treedt in werking op PM.

Artikel 3

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling implementatie Richtlijn
loontransparantie mannen en vrouwen.

Deze regeling zal met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant worden
geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

Bijlage A, behorende bij artikel 1 van de Regeling implementatie Richtlijn
Loontransparantie mannen en vrouwen

Inleiding

Deze bijlage bevat de berekenings- en bepalingswijzen voor de rapportage ten aanzien van gegevens over de loonkloof. De bijlage is onderverdeeld in drie hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk bevat de formules en toelichtingen voor de loonverschillen die werkgevers moeten rapporteren, zoals loonverschillen tussen mannen en vrouwen op jaar- en uurbasis (zowel gemiddeld als mediaan), loonverschillen in aanvullende of variabele componenten, het aandeel werknemers dat deze componenten ontvangt, de verdeling per kwartiel van de loonschaal en loonverschillen binnen specifieke categorieën van werknemers. De loonverschillen worden uitgedrukt in percentages.

Het tweede hoofdstuk bevat de berekeningswijze voor de loonbegrippen die voortbouwen op de in artikel 2 van het Besluit richtlijn loontransparantie gedefinieerde begrippen basisloon, brutoloon en aanvullende of variabele componenten. Het gaat om brutojaarloon, bruto-uurloon, jaarwaarde en uurwaarde van aanvullende of variabele componenten, alsmede arbeidsjaareenheid, jaaruren en verloonde uren.

Het derde onderdeel ten slotte bevat de definities en bepalingsmethoden voor overige begrippen die nodig zijn voor de uitvoering van de rapportageverplichting, zoals aantal werknemers, arbeidsverhouding, tijdvakken, categorie van werknemers, geslacht en identificatiegegevens, alsook technische gegevens uit de loonaangifte.

Bij elk onderdeel is waar nodig een toelichting opgenomen die verduidelijkt hoe de berekenings- en bepalingswijzen in de praktijk moeten worden toegepast.

1. Berekeningswijzen rapportagegegevens

Loonverschillen man/vrouw jaarbasis

Berekeningswijze percentage

Loonverschillen man/vrouw jaarbasis = (gemiddeld brutojaarloon mannen - gemiddeld brutojaarloon vrouwen) / gemiddeld brutojaarloon mannen * 100%

Toelichting

Er wordt in de berekening van het brutoloon op jaarbasis geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.

Loonverschillen man/vrouw uurbasis

Berekeningswijze percentage

Loonverschillen man/vrouw uurbasis = (gemiddeld bruto-uurloon mannen - gemiddeld bruto-uurloon vrouwen) / gemiddeld bruto-uurloon mannen * 100%

Loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten jaarbasis

Berekeningswijze percentage

Loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten jaarbasis = (gemiddelde jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen - gemiddelde jaarwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen) / gemiddelde jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen * 100%

Toelichting

Er wordt in de berekening van de waarde van aanvullende of variabele componenten op jaarbasis geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.

Loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten uurbasis

Berekeningswijze percentage

Loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten uurbasis = (gemiddelde uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen - gemiddelde uurwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen) / gemiddelde uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen * 100%

Mediane loonverschillen man/vrouw jaarbasis

Berekeningswijze percentage

Mediane loonverschillen man/vrouw jaarbasis = (mediaan brutojaarloon mannen - mediaan brutojaarloon vrouwen) / mediaan brutojaarloon mannen * 100%

Toelichting

Er wordt in de berekening van de waarde van aanvullende of variabele componenten op jaarbasis geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.

Mediane loonverschillen man/vrouw uurbasis

Berekeningswijze percentage

Mediane loonverschillen man/vrouw uurbasis = (mediaan bruto-uurloon mannen - mediaan bruto-uurloon vrouwen) / mediaan bruto-uurloon mannen * 100%

Mediane loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten jaarbasis

Berekeningswijze percentage

Mediane loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten jaarbasis = (mediaan jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen - mediaan jaarwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen) / mediaan jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen * 100%

Toelichting

Er wordt in de berekening van de waarde van aanvullende of variabele componenten op jaarbasis geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.

Mediane loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten uurbasis

Berekeningswijze percentage

Mediane loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten uurbasis = $(\text{mediaan uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen} - \text{mediaan uurwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen}) / \text{mediaan uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen} * 100\%$

Aandeel aanvullende of variabele componenten ontvangende vrouwen

Berekeningswijze percentage

Aandeel aanvullende of variabele componenten ontvangende vrouwen = $\text{aantal arbeidsverhoudingen met vrouwelijke werknemers waar jaarwaarde aanvullende of variabele componenten} > 0 / \text{totaal aantal arbeidsverhoudingen met werknemers in betreffend rapportagejaar bij betreffende werkgever} * 100\%$

Toelichting

In het totaal aantal arbeidsverhoudingen worden alle genderspecificaties (m, v, x en onbekend) meegenomen.

Aandeel aanvullende of variabele componenten ontvangende mannen

Berekeningswijze percentage

Aandeel aanvullende of variabele componenten ontvangende mannen = $\text{aantal arbeidsverhoudingen met mannelijke werknemers waar jaarwaarde aanvullende of variabele componenten} > 0 / \text{totaal aantal arbeidsverhoudingen met werknemers in betreffend rapportagejaar bij betreffende werkgever} * 100\%$

Toelichting

In het totaal aantal arbeidsverhoudingen worden alle genderspecificaties (m, v, x en onbekend) meegenomen.

Aandeel vrouwen voor elk kwartiel loonschaal jaarbasis

Berekeningswijze percentage

Sorteer alle brutojaarlonen in betreffend rapportagejaar van betreffende werkgever van laag naar hoog.

Verdeel de rij in 4 gelijke delen.

Aandeel vrouwen in n-de kwartiel loonschaal jaarbasis =

$\text{Aantal arbeidsverhoudingen met vrouwen in n-de deel} / \text{totaal aantal arbeidsverhoudingen met werknemers} * 100\%$

Toelichting

Vul hierbij voor n 1, 2, 3 respectievelijk 4 in. Dit correspondeert met het eerste, tweede, derde respectievelijk vierde kwartiel.

In het totaal aantal arbeidsverhoudingen en bijbehorende brutojaarlonen worden alle genderspecificaties (m, v, x en onbekend) meegenomen.

Aandeel vrouwen in voor elk kwartiel loonschaal uurbasis

Berekeningswijze percentage

Sorteer alle bruto-uurlonen voor arbeidsverhoudingen in betreffend rapportagejaar van betreffende werkgever van laag naar hoog.

Verdeel de rij in 4 gelijke delen.

Aandeel vrouwen in n-de kwartiel loonschaal uurbasis =

Aantal arbeidsverhoudingen met vrouwen in het n-de deel / totaal aantal arbeidsverhoudingen met werknemers *100%

Toelichting

Vul hierbij voor n 1, 2, 3 respectievelijk 4 in. Dit correspondeert met het eerste, tweede, derde respectievelijk vierde kwartiel.

In het totaal aantal arbeidsverhoudingen en bijbehorende brutojaarlonen worden alle genderspecificaties (m, v, x en onbekend) meegenomen.

Aandeel mannen voor elk kwartiel loonschaal jaarbasis

Berekeningswijze percentage

Sorteer alle brutojaarlonen in betreffend rapportagejaar van betreffende werkgever van laag naar hoog.

Verdeel de rij in 4 gelijke delen.

Aandeel mannen in n-de kwartiel loonschaal jaarbasis =

Aantal arbeidsverhoudingen met mannen in n-de deel / totaal aantal arbeidsverhoudingen met werknemers *100%

Toelichting

Vul hierbij voor n 1, 2, 3 respectievelijk 4 in. Dit correspondeert met het eerste, tweede, derde respectievelijk vierde kwartiel.

In het totaal aantal arbeidsverhoudingen en bijbehorende brutojaarlonen worden alle genderspecificaties (m, v, x en onbekend) meegenomen.

Aandeel mannen voor elk kwartiel loonschaal uurbasis

Berekeningswijze percentage

Sorteer alle bruto-uurlonen in betreffend rapportagejaar van betreffende werkgever van laag naar hoog.

Verdeel de rij in 4 gelijke delen.

Aandeel mannen in n-de kwartiel loonschaal uurbasis =

Aantal arbeidsverhoudingen met mannen in n-de deel / totaal aantal arbeidsverhoudingen met werknemers *100%

Toelichting

Vul hierbij voor n 1, 2, 3 respectievelijk 4 in. Dit correspondeert met het eerste, tweede, derde respectievelijk vierde kwartiel. In het totaal aantal

arbeidsverhoudingen en bijbehorende brutojaarlonen worden alle genderspecificaties (m, v, x en onbekend) meegenomen.

Loonverschillen man/vrouw binnen categorie van werknemers jaarbasis

Berekeningswijze percentage

Selecteer arbeidsverhoudingen in categorie van werknemers c in betreffend rapportagejaar voor betreffende werkgever

Bereken:

Loonverschillen man/vrouw binnen categorie van werknemers c jaarbasis =
(gemiddeld basisjaarloon mannen - gemiddeld basisjaarloon vrouwen) /
gemiddeld basisjaarloon mannen * 100%

Toelichting

Per categorie van werknemers (c) worden de loonverschillen berekend. Er wordt in de berekening van het basisjaarloon op jaarbasis geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.

Loonverschillen man/vrouw binnen categorie van werknemers uurbasis

Berekeningswijze percentage

Selecteer arbeidsverhoudingen in categorie van werknemers c in betreffend rapportagejaar voor betreffende werkgever

Bereken:

Loonverschillen man/vrouw binnen categorie van werknemers c uurbasis =
(gemiddeld basis-uurloon mannen - gemiddeld basis-uurloon vrouwen) /
gemiddeld basis-uurloon mannen * 100%

Toelichting

Per categorie van werknemers (c) worden de loonverschillen berekend.

Loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten binnen categorie van werknemers jaarbasis

Berekeningswijze percentage

Selecteer arbeidsverhoudingen in categorie van werknemers c in betreffend rapportagejaar voor betreffende werkgever

Bereken:

Loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten binnen categorie van werknemers c jaarbasis = (jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen - jaarwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen) / jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen * 100%

Toelichting

Per categorie van werknemers (c) worden de loonverschillen berekend. Er wordt in de berekening van de waarde van aanvullende of variabele componenten op jaarbasis geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.

Loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten binnen categorie van werknemers uurbasis

Berekeningswijze percentage

Selecteer arbeidsverhoudingen in categorie van werknemers c in betreffend rapportagejaar voor betreffende werkgever

Bereken:

Loonverschillen man/vrouw in waarde aanvullende of variabele componenten binnen categorie van werknemers c uurbasis = (uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen - uurwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen) / uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen * 100%

Toelichting

Per categorie van werknemers (c) worden de loonverschillen berekend.

2. Berekeningswijzen loonbegrippen

Jaarwaarde aanvullende of variabele componenten

Berekeningswijze

Som van waarde aanvullende of variabele componenten voor betreffende arbeidsverhouding in betreffend rapportagejaar

Toelichting

Bedrag in euro.

Er wordt geen rekening gehouden met de deeltijdfactor.

Brutojaarloon

Berekeningswijze

Som van brutoloon voor betreffende arbeidsverhouding in betreffend rapportagejaar

Toelichting

Bedrag in euro.

Er wordt geen rekening gehouden met de deeltijdfactor. Het brutojaarloon zal lager zijn naarmate minder jaaruren gewerkt is.

Arbeidsjaareenheid

Berekeningswijze

Het aantal uren dat een eigen werknemer respectievelijk een arbeidskracht die ter beschikking is gesteld die voltijds werkt volgens de arbeidsovereenkomst in het betreffende rapportagejaar voor de werkgever respectievelijk de inlener zou moeten werken.

Jaaruren

Berekeningswijze

De som van verloonde uren die zijn gemaakt in betreffend rapportagejaar voor betreffende arbeidsverhouding.

Toelichting

Tijdsduur in uren.

Voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten betreft dit de verloonde uren toegerekend aan de inlener – opdracht.

Verloonde uren

Berekeningswijze

Het aantal uren dat in de loonaangifte is opgegeven voor de arbeidsverhouding in het betreffende tijdvak, voor zover het eigen werknemers betreft, respectievelijk het aantal in de loonaangifte opgegeven uren toegerekend aan de opdracht van de inlener, voor zover het arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld betreft.

Bruto-uurloon

Berekeningswijze

Bruto-uurloon = brutojaarloon / jaaruren

Toelichting

Bedrag in euro.

Uurwaarde aanvullende of variabele componenten

Berekeningswijze

Uurwaarde aanvullende of variabele componenten = jaarwaarde aanvullende of variabele componenten / jaaruren

Toelichting

Bedrag in euro.

Gemiddeld brutojaarloon mannen

Berekeningswijze

Gemiddeld brutojaarloon mannen = som brutojaarloon voor arbeidsverhoudingen met mannen / aantal arbeidsverhoudingen met mannen in betreffend rapportagejaar met betreffende werkgever

Toelichting

Bedrag in euro.

Verschillen in gemiddeld brutojaarloon kunnen ook gevolg zijn van verschillen in aantal verloonde uren (deel van het jaar/hele jaar gewerkt, of deeltijd /voltijd gewerkt) of verschillen in categorie van werknemers. Dergelijke verschillen kunnen in de regel objectief gerechtvaardigd worden.

Gemiddeld brutojaarloon vrouwen

Berekeningswijze

Gemiddeld brutojaarloon vrouwen = som brutojaarloon voor arbeidsverhoudingen met vrouwen / aantal arbeidsverhoudingen met vrouwen in betreffend rapportagejaar met betreffende werkgever

Toelichting

Bedrag in euro.

Verschillen in gemiddeld brutojaarloon kunnen ook gevolg zijn van verschillen in aantal verloonde uren (deel van het jaar/hele jaar gewerkt, of deeltijd /voltijd gewerkt) of verschillen in categorie van werknemers. Dergelijke verschillen kunnen in de regel objectief gerechtvaardigd worden.

Gemiddeld bruto-uurloon mannen

Berekeningswijze

Gemiddeld bruto-uurloon mannen = som bruto-uurloon voor arbeidsverhoudingen met mannen / aantal arbeidsverhoudingen met mannen in betreffend rapportagejaar met betreffende werkgever

Toelichting

Bedrag in euro.

Gemiddeld bruto-uurloon vrouwen

Berekeningswijze

Gemiddeld bruto-uurloon vrouwen = som bruto-uurloon voor arbeidsverhoudingen met vrouwen / aantal arbeidsverhoudingen met vrouwen in betreffend rapportagejaar met betreffende werkgever

Toelichting

Bedrag in euro.

Gemiddelde jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen

Berekeningswijze

Gemiddeld jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen = som jaarwaarde aanvullende of variabele componenten voor arbeidsverhoudingen met mannen / aantal arbeidsverhoudingen met mannen in betreffend rapportagejaar met betreffende werkgever

Toelichting

Bedrag in euro.

Verschillen in gemiddelde jaarwaarde aanvullende of variabele componenten kunnen ook gevolg zijn van verschillen in aantal verloonde uren (deel van het jaar/hele jaar gewerkt, of deeltijd /voltijd gewerkt) of verschillen in categorie van werknemers. Dergelijke verschillen kunnen in de regel objectief gerechtvaardigd worden.

Gemiddelde jaarwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen

Berekeningswijze

Gemiddeld jaarwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen = som jaarwaarde aanvullende of variabele componenten voor arbeidsverhoudingen met vrouwen / aantal arbeidsverhoudingen met vrouwen in betreffend rapportagejaar met betreffende werkgever

Toelichting

Bedrag in euro.

Verschillen in gemiddelde jaarwaarde aanvullende of variabele componenten kunnen ook gevolg zijn van verschillen in aantal verloonde uren (deel van het jaar/hele jaar gewerkt, of deeltijd /voltijd gewerkt) of verschillen in categorie van werknemers. Dergelijke verschillen kunnen in de regel objectief gerechtvaardigd worden.

Gemiddelde uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen

Berekeningswijze

Gemiddeld uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen = som uurwaarde aanvullende of variabele componenten voor arbeidsverhoudingen met mannen / aantal arbeidsverhoudingen met mannen in betreffend rapportagejaar met betreffende werkgever

Gemiddelde uurwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen

Berekeningswijze

Gemiddeld uurwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen = som uurwaarde aanvullende of variabele componenten voor arbeidsverhoudingen met vrouwen / aantal arbeidsverhoudingen met vrouwen in betreffend rapportagejaar met betreffende werkgever

Toelichting

Bedrag in euro.

Mediaan brutojaarloon mannen

Berekeningswijze

Mediaan brutojaarloon mannen: sorteer alle brutojaarlonen van mannen in betreffend rapportagejaar van laag naar hoog en kies de middelste bij oneven aantal, of bereken het gemiddelde van de middelste twee bij even aantal.

Toelichting

Bedrag in euro. Het gaat bij brutojaarlonen niet om unieke waarden. Waarden kunnen vaker voorkomen in de verzameling.

Mediaan brutojaarloon vrouwen

Berekeningswijze

Mediaan brutojaarloon vrouwen: sorteer alle brutojaarlonen van vrouwen in betreffend rapportagejaar van laag naar hoog en kies de middelste bij oneven aantal, of bereken het gemiddelde van de middelste twee bij even aantal.

Toelichting

Bedrag in euro. Het gaat bij brutojaarlonen niet om unieke waarden. Waarden kunnen vaker voorkomen in de verzameling.

Mediaan bruto-uurloon mannen

Berekeningswijze

Mediaan bruto-uurloon mannen: sorteer alle bruto-uurlonen van mannen in betreffend rapportagejaar van laag naar hoog en kies de middelste bij oneven aantal, of bereken het gemiddelde van de middelste twee bij even aantal.

Toelichting

Bedrag in euro. Het gaat bij bruto-uurlonen niet om unieke waarden. Waarden kunnen vaker voorkomen in de verzameling.

Mediaan bruto-uurloon vrouwen

Berekeningswijze

Mediaan bruto-uurloon vrouwen: sorteer alle bruto-uurlonen van vrouwen in betreffend rapportagejaar van laag naar hoog en kies de middelste bij oneven aantal, of bereken het gemiddelde van de middelste twee bij even aantal.

Toelichting

Bedrag in euro. Het gaat bij bruto-uurlonen niet om unieke waarden. Waarden kunnen vaker voorkomen in de verzameling.

Mediane uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen

Berekeningswijze

Mediaan uurwaarde aanvullende of variabele componenten mannen: sorteer alle uurwaardes aanvullende of variabele componenten van mannen in betreffend rapportagejaar van laag naar hoog en kies de middelste bij oneven aantal, of bereken het gemiddelde van de middelste twee bij even aantal.

Toelichting

Bedrag in euro. Het gaat bij uurwaardes niet om unieke waarden. Waarden kunnen vaker voorkomen in de verzameling.

Mediane uurwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen

Berekeningswijze

Mediaan uurwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen: sorteer alle uurwaardes aanvullende of variabele componenten van vrouwen in betreffend rapportagejaar van laag naar hoog en kies de middelste bij oneven aantal, of bereken het gemiddelde van de middelste twee bij even aantal.

Toelichting

Bedrag in euro. Het gaat bij uurwaardes niet om unieke waarden. Waarden kunnen vaker voorkomen in de verzameling.

Mediane jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen

Berekeningswijze

Mediaan jaarwaarde aanvullende of variabele componenten mannen: sorteer alle jaarwaardes aanvullende of variabele componenten van mannen in betreffend rapportagejaar van laag naar hoog en kies de middelste bij oneven aantal, of bereken het gemiddelde van de middelste twee bij even aantal.

Toelichting

Bedrag in euro. Het gaat bij jaarwaardes niet om unieke waarden. Waarden kunnen vaker voorkomen in de verzameling.

Mediane jaarwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen

Berekeningswijze

Mediaan jaarwaarde aanvullende of variabele componenten vrouwen: sorteer alle jaarwaardes aanvullende of variabele componenten van vrouwen in betreffend rapportagejaar van laag naar hoog en kies de middelste bij oneven aantal, of bereken het gemiddelde van de middelste twee bij even aantal.

Toelichting

Bedrag in euro. Het gaat bij jaarwaardes niet om unieke waarden. Waarden kunnen vaker voorkomen in de verzameling.

3. Overige begrippen

Aantal werknemers

Berekeningswijze

Zoals beschreven ingevolge artikel 10a, derde lid, van de wet.

Toelichting

Alleen werknemers dan wel arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld worden meegeteld die belastingplichtig zijn in Nederland, of, indien de werkgever buiten Nederland is gevestigd, die in Nederland belastingplichtig zijn en in Nederland arbeid verrichten of een arbeidsovereenkomst onder Nederlands recht hebben.

Aanvang tijdvak

Bepaling

Dit correspondeert met het in de loonaangifte gebruikte datum aanvang tijdvak (dataanvtv) (zie handboek loonheffingen en gegevensspecificaties aangifte loonheffingen van betreffend rapportagejaar).

Aard arbeidsverhouding

Bepaling

Dit gegeven correspondeert met het in de loonaangifte gebruikte aard arbeidsverhouding (cdaard) (zie handboek loonheffingen en gegevensspecificaties aangifte loonheffingen van betreffend rapportagejaar).

Voor eigen werknemers de volgende codes meenemen/selecteren:	Voor ter beschikking gestelde arbeidskrachten de volgende codes meenemen/selecteren:
1 arbeidsovereenkomst (exclusief bbl) - arbeidsovereenkomst	11 ter beschikking gestelde arbeidskracht - alleen bij de inlener meenemen, niet bij de uitlener (arbeidsovereenkomst, maar in de loonaangifte niet zichtbaar bij de inlener, alleen bij de uitlener)
18 publiekrechtelijke aanstelling	22 wsw detachering bij reguliere werkgever (arbeidsovereenkomst, wel gedetacheerd)
21 wsw beschut werk (arbeidsovereenkomst)	82 payrolling (arbeidsovereenkomst)
23 wsw begeleid werk (arbeidsovereenkomst)	
24 participatiewet beschut werk (arbeidsovereenkomst)	
83 beroepspraktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl - arbeidsovereenkomst)	

--	--

Toelichting

Dit gegeven kan worden gebruikt om voor de eigen werknemers uit de lijst arbeidsverhoudingen fictieve arbeidsverhoudingen te kunnen deselecteren, zoals muzikant, deelvisser en ter beschikking gestelde arbeidskracht. Alleen arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht worden meegenomen, met uitzondering van publiekrechtelijke aanstellingen. Fictieve dienstbetrekkingen (geen arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht) worden niet meegenomen.

Arbeidsverhouding

Bepaling

Voor eigen werknemers:

In geval van eigen werknemers correspondeert arbeidsverhouding met het in de loonaangifte gebruikte inkomstenverhouding (numiv).

Selecteer alleen de arbeidsverhoudingen waar de waarde van brutoloon groter dan 0 is en de waarde van verloonde uren groter dan 0 is en waar de waarde van soort inkomen 11, 13, 15 of 17 is.

11 loon of salaris ambtenaren in de zin van de ambtenarenwet

13 loon of salaris directeuren van een nv of bv, wel verzekerd

Voor de werknemersverzekeringen

15 loon of salaris niet onder te brengen onder 11, 13 of 17

17 loon of salaris directeur-grotaandeelhouder van een nv of bv, niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen

Toelichting

Een werknemer kan gelijktijdig meerdere arbeidsverhoudingen hebben bij één werkgever respectievelijk inlener.

Inkomstenverhouding (numiv): het nummer zoals vermeld in de loonstaat, waarmee de inkomstenverhouding in combinatie met het burgerservicenummer of het personeelsnummer uniek wordt geïdentificeerd (zie handboek loonheffingen en gegevensspecificaties aangifte loonheffingen van betreffend rapportagejaar).

Dit gegeven kan worden gebruikt om voor de eigen werknemers uit de lijst arbeidsverhoudingen instantiebetalingen en werkgeversbetalingen te kunnen deselecteren.

Einde tijdvak

Bepaling

Dit correspondeert met het in de loonaangifte gebruikte datum einde tijdvak (dateindtv) (zie handboek loonheffingen en gegevensspecificaties aangifte loonheffingen van betreffend rapportagejaar)

Categorie van werknemers

Bepaling

Nummer. Categorie van werknemers c in combinatie met het werkgever-nummer is de unieke identificatie van een categorie van werknemers

Toelichting

Een werknemer kan horen bij meerdere categorieën in geval deze bijvoorbeeld meer dan één arbeidsverhouding heeft.
C in categorie van werknemers c correspondeert met het nummer van betreffende categorie van werknemers.

einde tijdvak

Bepaling

Dit correspondeert met het in de loonaangifte gebruikte datum einde tijdvak (dateindtv) (zie handboek loonheffingen en gegevensspecificaties aangifte loonheffingen van betreffend rapportagejaar)

categorie van werknemers

Bepaling

Nummer. Categorie van werknemers c in combinatie met het werkgever-nummer unieke identificatie van een categorie van werknemers

Toelichting

Een werknemer kan horen bij meerdere categorieën in geval deze bijvoorbeeld meer dan één arbeidsverhouding heeft.
C in categorie van werknemers c correspondeert met het nummer van betreffende categorie van werknemers.

Geslacht

Bepaling

Het gegeven dat in de administratie van de werkgever is vastgelegd bij geslacht man, vrouw, x of niet ingevuld. Aangegeven met een nummer. Mannelijk = 1 of vrouwelijk = 2.

Toelichting

Omdat de wet gaat over het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen, worden in de rapportage alleen loonverschillen berekend tussen de groep werknemers die in de administratie zijn gekenmerkt als vrouw en de groep werknemers die zijn gekenmerkt als man. Werknemers die zich als non-binair identificeren en dit kenbaar hebben gemaakt aan de werkgever en dus als zodanig zijn opgenomen in de administratie vallen daarmee in beginsel buiten de rapportage over loonverschillen tussen mannen en vrouwen. De werkgever kan het geslacht vastleggen in de administratie op basis van identiteitsgegevens die veelal moeten worden overlegd, zoals een paspoort. Personen die zich als non-binair hebben geregistreerd mogen zelf aan de werkgever aangeven of zij voor de rapportage eventueel als man of vrouw willen worden meegenomen, of helemaal niet.

Rapportagejaar

Bepaling

Jaartal

Toelichting

Ook de informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien beschikbaar, op verzoek verstrekt (zie artikel 10c, vierde lid, van de wet).

Soort inkomen

Bepaling

Inkomen dat correspondeert met soort inkomstenverhouding volgens de definitie van de Belastingdienst, beperkt tot soort inkomstenverhoudingen waarin brutoloon wordt betaald door betreffende werkgever. Aangegeven met een nummer.

Toelichting

Met dit gegeven kunnen bijvoorbeeld instantiebetalingen of werkgeversbetalingen die worden uitgekeerd namens UWV uit de selectie worden gehaald.

In geval van eigen werknemers correspondeert dit met het in de loonaangifte gebruikte inkomstenverhouding / inkomenscode (srtiv) (zie handboek loonheffingen en gegevensspecificaties aangifte loonheffingen van betreffend rapportagejaar).

Tijdvak

Bepaling

Als gebruik gemaakt wordt van gegeven uit de loonaangifte, dan correspondeert dit met het in de loonaangifte gebruikte aangiftetijdvak (zie handboek loonheffingen en gegevensspecificaties aangifte loonheffingen van betreffend rapportagejaar).

Werkgever

Bepaling

Rechtspersonen en samenwerkingsverbanden informatienummer (RSIN). Dit is een door de Kamer van Koophandel toegekende identificatie van rechtspersonen en samenwerkingsverbanden.

Toelichting

Indien er sprake is van een holding-dochterstructuur en de dochters de werkgevers zijn waarmee een eigen werknemer of ter beschikking gestelde arbeidskracht een arbeidsverhouding heeft, ligt de rapportageverplichting bij de dochter. Indien de arbeidsvoorwaarden volledig en dwingend op het niveau van de holding worden voorgeschreven, dient op het niveau van de holding te worden gerapporteerd.

Werknemer

Bepaling

Burgerservicenummer of personeelsnummer

Toelichting

Rapportages over loonverschillen tussen ter beschikking gestelde arbeidskrachten worden aangeleverd door de werkgever aan wie die arbeidskracht ter beschikking is gesteld, de zogenaamde inlener.

Uitlener (degene die als intermediair ter beschikking gestelde arbeidskrachten uitleent aan een inlener als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)

Bepaling

Rsin-nummer

Toelichting

De uitlener rapporteert alleen over eigen werknemers en ter beschikking gestelde arbeidskrachten die de uitlener zelf heeft ingeleend, niet over de ter beschikking gestelde arbeidskrachten die de uitlener heeft uitgeleend aan een inlener.

Inlener (degene aan wie een terbeschikkinggestelde arbeidskracht is uitgeleend, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)

Bepaling

Zie werkgever

Toelichting

Zie werkgever

Terbeschikkinggestelde arbeidskracht

Bepaling

Burgerservicenummer of personeelsnummer

Toelichting

Als het Burgerservicenummer van de terbeschikkinggestelde arbeidskracht bij de inlener niet bekend is, wordt het personeelsnummer gebruikt, waar onder de terbeschikkinggestelde arbeidskracht bij de inlener is geregistreerd.

De uitlener verstrekt aan de inlener de volgende gegevens per persoon en genderspecificatie m/v (zoveel mogelijk niet identificeerbaar) toegerekend naar inlener – opdracht (volgens bovenstaande definities):

- basislooncomponenten
- aanvullende of variabele looncomponenten
- verloonde uren per inlener (opdracht) aansluitend op de definitie volgens de belastingaangifte.
- categorie van werknemers en functiebenaming (zoals opgenomen in de opdracht-bevestiging)
- m/v.

De inlener hoeft deze gegevens niet aan een opdracht te koppelen. Op basis van de bovengenoemde data maakt de inlener de rapportage ingevolge artikel 10c, onderdeel a tot en met g, van de wet. De uitlener levert alleen de gevraagde looncomponenten aan van m/v.

Eigen werknemer

Bepaling

In geval van eigen werknemers correspondeert dit met het nummer dat in de loonaangifte wordt gebruikt. Dit is het Burgerservicenummer of het personeelsnummer in geval de werknemer nog geen burgerservicenummer heeft. Een werknemer die tijdelijk niet als terbeschikkinggestelde arbeidskracht is ingezet maar voor de eigen werkgever arbeid verricht, wordt voor die periode gerekend tot de eigen werknemers.

CONCEPT

Toelichting

1. Aanleiding en doel

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 (hierna: de Richtlijn), vastgesteld.¹ De Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen (hierna: de wet) geeft uitvoering aan deze Richtlijn. In het Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen (hierna: het Besluit) worden vervolgens een aantal onderdelen uit de wet nader uitgewerkt, zoals de verplichting voor werkgevers vanaf honderd werknemers om te rapporteren over loonverschillen zoals opgenomen in artikel 10c van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, dat met de implementatiewet is opgenomen in die wet. Om de naleving van de rapportageverplichting zo eenvoudig mogelijk te maken, zijn daarnaast de loonbegrippen in het kader van de loonrapportage in het Besluit gedefinieerd. Daarbij gaat het om de begrippen basisloon, brutoloon en aanvullende of variabele componenten. Deze begrippen bepalen welke loonbestanddelen worden betrokken bij de berekening van de loonverschillen voor de rapportageverplichting. De onderhavige ministeriële regeling bouwt hierop voort en bevat in de bijlage alle begrippen en berekeningswijzen die nodig zijn voor de uitvoering van de rapportageverplichting. Anders dan de loonbegrippen in het Besluit bevatten deze begrippen geen inhoudelijke beleidskeuzes over de omvang van het loon, maar zijn zij technisch en uitvoerend van aard. De bijlage bij deze regeling werkt uit hoe werkgevers op basis van deze begrippen en de in de wet en het Besluit gedefinieerde begrippen de loonverschillen concreet kunnen berekenen en rapporteren. Voor de verplichting zelf en de andere transparantiemaatregelen wordt verwezen naar de wet en de daarbij behorende memorie van toelichting, in het bijzonder paragraaf 4.4.² Ook voor de wijze waarop bijvoorbeeld het aantal werknemers moet worden berekend en de wijze waarop bepaald moet worden waar de plicht tot het rapporteren over loonverschillen ligt, wordt verwezen naar de memorie van toelichting. Zie hiervoor paragraaf 4.3.2.

Doel van deze ministeriële regeling is het geven van duidelijkheid aan werkgevers over de rapportageverplichting over loonverschillen, om de kwaliteit en de uitvoerbaarheid van de loonrapportages te bevorderen.

Voor een goede omzetting van de Richtlijn is het van belang dat de loonrapportage door alle betrokken werkgevers op consistente, voorgeschreven wijze wordt opgesteld. Zo draagt de loonrapportage daadwerkelijk bij aan meer transparantie over loonverschillen tussen mannen en vrouwen. De loonrapportage is daarmee een goed vertrekpunt voor een gesprek tussen werkgever en werknemers over loonverschillen, hetgeen bijdraagt aan een effectiever beroep op het recht op gelijke beloning. Daarbij is het uitgangspunt dat zoveel mogelijk wordt aangesloten bij in het maatschappelijk verkeer gangbare definities, zoals uit de loonaangifte. Hiermee wordt uitvoerbaarheid vergroot en administratieve lasten beperkt. Verder is het doel van deze ministeriële regeling bij te dragen aan de

¹ Publicatieblad van de Europese Unie (2023) L132/21.

² Kamerstukken II 2025/26, 36949, nr. 3.

onderlinge vergelijkbaarheid van loonrapportages van verschillende werkgevers, omdat de berekeningswijzen en definities voor alle werkgevers gelijk zijn.

2. Inhoud van de Regeling

In de onderhavige ministeriële regeling is bepaald dat de werkgever de gegevens ten behoeve van de rapportageverplichting, bedoeld in artikel 10c van de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen, op de wijze zoals is beschreven in de bijlage bij deze regeling bepaalt en berekent.

De rapportageverplichting en de loonevaluatie gelden voor werkgevers met ten minste honderd werknemers. De frequentie van rapporteren is vastgelegd in de wet en afhankelijk van het aantal werknemers. Zo moeten werkgevers met honderd tot 250 werknemers iedere drie jaar rapporteren. Voor werkgevers met 250 werknemers of meer geldt een jaarlijkse rapportageplicht. Voor de berekening hiervan wordt verwezen naar artikel 10a, derde lid, van de wet en de daarbij behorende toelichting.

Belang van nadere regels rapportageverplichting loonverschillen

De nadere uitwerking van de definities ten behoeve van de rapportageverplichting en de voorgeschreven rapportagewijze is vastgelegd in deze ministeriële regeling en bijbehorende bijlage. De bijlage bestaat uit drie onderdelen. Het eerste onderdeel bevat de berekeningswijzen voor de rapportagegegevens. Dit zijn de gegevens over de loonkloof die werkgevers op grond van artikel 10c van de wet moeten rapporteren. Dit zijn bijvoorbeeld de loonverschillen op jaar- en uurbasis, de mediane loonverschillen en de loonverschillen in aanvullende of variabele componenten. Het tweede onderdeel bevat de berekeningswijzen voor de loonbegrippen die voortbouwen op de in artikel 2 van het Besluit gedefinieerde begrippen basisloon, brutoloon en aanvullende of variabele componenten. De bijlage werkt verder uit hoe werkgevers deze begrippen concreet moeten berekenen op basis van de gegevens uit de loonaangifte, respectievelijk de arbeidsovereenkomst voor terbeschikkinggestelde arbeidskrachten. Het gaat bijvoorbeeld om berekeningswijzen voor het brutojaarloon, het bruto-uurloon en de gemiddelden en medianen van deze begrippen per geslacht. Daarnaast bevat dit onderdeel berekeningswijzen van de arbeidsjaareenheid, verloonde uren en jaaruren, die nodig zijn om de berekeningen correct uit te voeren en zo de loonkloof te kunnen vaststellen. Het derde onderdeel bevat de berekenings- en bepalingwijzen van overige begrippen die nodig zijn voor de uitvoering van de rapportageverplichting, zoals het aantal werknemers, de arbeidsverhouding en de tijdvakken. Bij elk onderdeel is waar nodig een toelichting opgenomen die verduidelijkt hoe de berekenings- en bepalingwijzen in de praktijk moeten worden toegepast.

Deze regeling is onder meer bedoeld om bij te dragen aan verlaging van de administratieve lasten voor werkgevers. De nadere uitwerking waarborgt uniformiteit en eenduidigheid. De uitwerking in deze regeling, waarbij wordt aangesloten bij de bestaande definities uit loonaangifte en in de administratie over terbeschikkinggestelde uitzendkrachten, draagt bij aan de mogelijkheid om de benodigde loongegevens geautomatiseerd uit de administratie van werkgevers te halen, bijvoorbeeld vanuit de salarissystemen. Daarnaast draagt de

nadere uitwerking van de regels voor de rapportageverplichting bij aan de rechtszekerheid van werkgevers. Met deze regels is het duidelijk wat onder de gehanteerde begrippen wordt volstaan, over welke gegevens door werkgevers gerapporteerd dient te worden en welke berekeningswijze daarvoor gehanteerd dient te worden.

De bevoegdheid van de minister als monitoringsinstantie wordt in artikel 10e van de wet belegd bij de minister van SZW. In de praktijk is de Directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van het ministerie van SZW (hierna: DSU) de beoogde uitvoerder van de rol van het monitoringsorgaan. Dit betekent dat DSU onder meer belast is met het verzamelen van de loonrapportages. Werkgevers die onder de rapportageverplichting vallen zullen de informatie moeten aanleveren bij DSU. Als aanvullende waarborg voor de uniformiteit voorziet DSU in een op grond van artikel 4, van het Besluit voor werkgevers verplicht sjabloon voor de rapportage over loonverschillen. Dit sjabloon is gebaseerd op de definities en berekeningswijzen zoals uitgewerkt in deze regeling. Het sjabloon verduidelijkt waar de in deze regeling nader uitgewerkte vereiste rapportagegegevens door de werkgever dienen te worden ingevuld in de rapportage.

3. Gevolgen

Uitvoerbaarheid en Regeldruk

Deze regeling bevat de nadere uitwerking van de gegevens waarover gerapporteerd moet worden. Doel hiervan is bijdragen aan duidelijkheid en uitvoerbaarheid voor werkgevers bij het voldoen aan de rapportageverplichting uit het wetsvoorstel. De voorgeschreven wijze waarop dat moet gebeuren is vastgelegd in de bijlage. De nadere uitwerking waarborgt uniformiteit en eenduidigheid. Daarmee is de basis gelegd voor de automatisering van de rapportageverplichting. Bij de uitwerking van de loonbegrippen en definities in het Besluit en in deze regeling zijn sociale partners betrokken. Ook zijn gesprekken gevoerd met uitzendbrancheorganisaties en salarisssoftwareleveranciers. Zo is getracht zoveel mogelijk aan te sluiten bij gegevens waarover de werkgever al beschikt in het kader van de loonadministratie. Zo draagt deze regeling bij aan een verlaging van de administratieve lasten voor werkgevers. Voor een uitgebreide inschatting van de regeldruk wordt verwezen naar de algemene toelichting van het wetsvoorstel, paragraaf 7.2.1.

Gegevensbescherming

Deze regeling ziet enkel op de nadere uitwerking van de wijze van rapporteren, waarbij alle loonverschillen in gemiddeld loonniveau worden uitgedrukt in percentages. Deze regeling bevat geen nieuwe gronden voor gegevensbescherming ten opzichte van de wet en het Besluit.

4. Consultatie

Internetconsultatie

PM

Sociale partners

PM

Advies ATR

PM

5. Inwerkingtreding

PM

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief

CONCEPT