

Reactie internetconsultatie ‘Regeling implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen’

Amsterdam, 11 september 2026

Geachte heer/mevrouw,

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (hierna: ‘de NOB’) heeft met belangstelling kennisgenomen van de internetconsultatie ‘Regeling implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen’ (hierna: ‘de Regeling’). De NOB onderschrijft het belang van transparantie ter bevordering van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen en maakt graag gebruik van de mogelijkheid om op deze internetconsultatie te reageren. In deze reactie schetst de NOB concrete juridische en fiscale knelpunten die samenhangen met de voorgestelde uitwerking van de loontransparantieverplichtingen.

Met haar reactie wil de NOB bijdragen aan de ontwikkeling van goede wetgeving die rechtszekerheid en rechtsbescherming biedt en bijdragen aan de totstandkoming van eenvoudigere, handhaafbare en uitvoerbare wetgeving.

Met vriendelijke groeten,
de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs

prof. mr. dr. Arco Bobeldijk
voorzitter Commissie Wetsvoorstellen



1. Reeds genoemde knelpunten t.a.v. het Besluit

De NOB heeft in de reactie op het Besluit implementatie Richtlijn Loontransparantie mannen en vrouwen¹ (hierna: 'AMvB') uitvoerig stilgestaan bij het gekozen loonbegrip, de impact van individuele keuzes, de behandeling van variabele beloning en de positie van terbeschikkinggestelde en grensoverschrijdende werknemers. De internetconsultatieversie van de Regeling bouwt op deze systematiek voort en werkt haar technisch uit, zonder de onderliggende materiële knelpunten weg te nemen. Hieronder een beknopte samenvatting van de knelpunten uit onze reactie op de AMvB die ook voor de Regeling relevant zijn.

Voor het loonbegrip sluit de Regeling, net als de AMvB, primair aan bij het fiscale loonbegrip uit de loonaangifte (loon LB/PH), met enkele correcties (onder andere voor vakantiebijslag en arbeidsvoorwaardenbudget). Onbelaste vergoedingen en verstrekkingen blijven buiten de rapportage. Daarmee wordt het eerder door de NOB gesignaleerde verschil tussen het rapportageloon en het materiële loonbegrip voor gelijke beloning bestendigd: relevante componenten, zoals onbelaste vergoedingen en verstrekkingen, vallen daarmee buiten de rapportage en -transparantieverplichtingen.

Evenzo geldt daarbij dat de Regeling geen correctiemechanisme of duiding biedt voor loonverschillen die uitsluitend voortvloeien uit vrijwillige keuzes van werknemers. Het eerder door de NOB benoemde risico dat werkgevers worden geconfronteerd met ogenschijnlijke loonverschillen tussen mannen en vrouwen terwijl de arbeidsvoorwaarden gelijk zijn, wordt hierdoor niet gemitigeerd.

Ten aanzien van variabele beloning bevestigt de Regeling de lijn uit de AMvB: variabele componenten tellen alleen mee in het jaar waarin zij in de loonaangifte zijn verwerkt. Dit kan, zoals de NOB reeds heeft opgemerkt, leiden tot vertekening van het jaarbeeld van loonverschillen wanneer bonussen, winstuitkeringen of aandelenplannen op een ander moment worden uitbetaald dan het jaar waarop de prestatie betrekking heeft. De Regeling geeft op dit punt geen aanvullende duiding of verplichting tot toelichting, zodat het risico op misinterpretatie van jaarcijfers blijft bestaan.

Tot slot concretiseert de Regeling de uitvraag naar gegevens voor terbeschikkinggestelde arbeidskrachten en grensoverschrijdende situaties, maar laat de door de NOB gesignaleerde onzekerheden grotendeels bestaan.

¹ Hier vindt u de NOB-reactie op de internetconsultatie 'Besluit implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen': <https://www.nob.net/publicaties/suggesties-verbetering-loontransparantie/>





2. Aantal werknemers

In de Regeling (onder paragraaf 3: ‘Aantal werknemers’) wordt aangegeven dat voor de berekeningswijze van het aantal werknemers, 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.

Ten aanzien van deze combinatie van belastingplicht en arbeidsrechtelijke aanknopng ziet de NOB echter een knelpunt. In grensoverschrijdende situaties en bij terbeschikkinggestelde arbeidskrachten is het niet altijd evident:

- of, en vanaf welk moment, iemand ‘belastingplichtig in Nederland’ is in de zin van de Regeling (denk aan tijdelijke detacheringen, split payroll, grensarbeiders);
- of een arbeidsovereenkomst ‘onder Nederlands recht’ valt wanneer er sprake is van keuzebepalingen, hybride contracten of internationale groepsstructuren;
- hoe wordt omgegaan met werknemers die in de loop van het jaar van fiscale kwalificatie of toepasselijk recht wisselen.

De NOB vraagt om nadere verduidelijking en praktische handvatten bij de begrippen ‘belastingplicht in Nederland’ en ‘arbeidsovereenkomst onder Nederlands recht’, juist met het oog op grensoverschrijdende en terbeschikkinggestelde arbeid.

3. Werkgever

In de Regeling wordt het begrip werkgever gekoppeld aan het RSIN, zodat de rapportageplicht in beginsel per rechtspersoon of samenwerkingsverband geldt (onder paragraaf 3: ‘Werkgever’). In een holding-dochterstructuur ligt de rapportageverplichting daarmee bij de dochtermaatschappij waarmee de werknemer of ter beschikking gestelde arbeidskracht een arbeidsverhouding heeft. Dit betekent dat concerns die werken met een centrale personeels-BV in de praktijk al snel boven de drempel van 100 werknemers zullen uitkomen en dus rapportageplichtig zijn. Tegelijkertijd ligt in de Regeling besloten dat, indien de arbeidsvoorwaarden volledig en dwingend op het niveau van de holding worden voorgeschreven, niet op dochter- maar op holdingniveau moet worden gerapporteerd. Deze constructie lijkt bedoeld om te voorkomen dat werkgevers via het ‘opknippen’ van personeels-BV’s over meerdere kleine entiteiten onder de drempel voor de loontransparantierapportage uitkomen.

De NOB ziet hierin echter een belangrijk knelpunt. De formulering dat arbeidsvoorwaarden ‘volledig en dwingend’ op holdingniveau moeten zijn voorgeschreven, laat aanzienlijke ruimte voor interpretatie.





In de praktijk worden arbeidsvoorwaarden vaak deels centraal (bijvoorbeeld via een concern-cao, een centraal personeelshandboek of standaardregelingen) en deels decentraal (BV-specifieke toeslagen, bonussen of aanvullende regelingen) vastgesteld. In zulke hybride situaties is niet zonder meer duidelijk of aan het criterium ‘volledig en dwingend’ is voldaan. Dit schept een risico dat concerns hun governance en arbeidsvoorwaardensystematiek formeel zo inrichten dat zij kunnen betogen dat niet aan het criterium wordt voldaan, terwijl materieel de arbeidsvoorwaarden grotendeels centraal zijn bepaald. Daarmee blijft de mogelijkheid bestaan om personeel over meerdere entiteiten te verdelen en zo onder de drempel van 100 werknemers per RSIN te blijven, zonder dat de rapportageplicht op holdingniveau wordt getrokken zoals de Regeling beoogt.

De NOB geeft het kabinet daarom in overweging om het werkgeversbegrip en het criterium voor rapportage op holdingniveau nader te verduidelijken. Het verdient aanbeveling om in de toelichting concrete, praktijkgerichte handvatten op te nemen voor de vraag wanneer arbeidsvoorwaarden als ‘volledig en dwingend’ op holdingniveau moeten worden aangemerkt. Ook is meer duidelijkheid wenselijk over de behandeling van hybride situaties waarin arbeidsvoorwaarden deels centraal en deels decentraal zijn geregeld, en over de wijze waarop in toezicht en handhaving zal worden beoordeeld of de rapportageplicht op dochter- of holdingniveau ligt.

4. Onbetaald verlof

De Regeling bevat weliswaar geen specifieke bepalingen over zwangerschaps-, geboorte- of ouderschapsverlof, maar uit de gekozen systematiek volgt wel dat (on)betaald verlof direct doorwerkt in de rapportage. Brutojaarloon wordt ontleend aan het loon LB/PH uit de loonaangifte en het aantal jaaruren aan de daarin opgenomen verloonde uren (onder paragraaf 2: ‘Jaaruren’). Betaald verlof telt mee als normale verloonde uren en loon, onbetaald verlof leidt doorgaans tot minder verloonde uren en geen loon LB/PH. De Regeling erkent dat verschillen in gemiddeld brutojaarloon mede kunnen voortkomen uit verschillen in jaaruren, bijvoorbeeld doordat een deel van het jaar niet is gewerkt of meer of minder uren zijn gemaakt (onder paragraaf 2: ‘Gemiddeld brutojaarloon mannen/vrouwen’). Daarmee ligt voor de hand dat verschillen in verlofpatronen tussen mannen en vrouwen (zeker bij onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof) de gerapporteerde loonverschillen kunnen beïnvloeden, terwijl het basisloon en de arbeidsvoorwaarden gelijk kunnen zijn. De NOB acht het daarom wenselijk dat in de toelichting bij de Regeling expliciet wordt aangegeven dat verlofpatronen (zwangerschaps-, geboorte- en ouderschapsverlof, betaald en onbetaald) een objectieve verklaring voor loonverschillen kunnen vormen en dat werkgevers in hun interne analyse en eventuele actieplannen hierop mogen ingaan, zodat cijfers niet onnodig als materiële ongelijkheid in beloning worden geïnterpreteerd.





5. Variabele beloningen over meerdere jaren

De Regeling definieert de jaarwaarde van aanvullende of variabele componenten als de ‘som van waarde aanvullende of variabele componenten voor betreffende arbeidsverhouding in betreffend rapportagejaar’. Daarbij wordt geen correctie toegepast voor de deeltijdfactor. De Regeling sluit hiermee aan bij de gegevens uit de loonaangifteketen, een uitgangspunt dat de NOB in beginsel ondersteunt vanuit het oogpunt van uitvoerbaarheid en beperking van administratieve lasten.

Dit uitgangspunt heeft echter een onbedoeld neveneffect wanneer het gaat om variabele beloningen die betrekking hebben op een prestatie- of referteperiode van meerdere jaren. In de praktijk komen regelmatig bonusregelingen voor met een referteperiode van twee tot drie jaar (bijvoorbeeld long-term incentive plans, retentiebonussen of meerjarige prestatieregelingen). Onder de huidige berekeningswijze wordt een dergelijke meerjarige bonus in zijn geheel toegerekend aan het rapportagejaar waarin de uitbetaling plaatsvindt.

Ter illustratie: een bonus die betrekking heeft op drie prestatiejaren verschijnt volledig in het jaar van uitbetaling. De gerapporteerde jaarwaarde van aanvullende of variabele componenten valt daardoor in dat rapportagejaar aanzienlijk hoger uit, terwijl in de andere twee prestatiejaren juist geen variabele beloning wordt gerapporteerd. Dit leidt tot schommelingen in de loonkloofinformatie die geen verband houden met structurele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.

De NOB beveelt aan dat de Regeling verduidelijkt hoe meerjarige variabele beloningen in de rapportage moeten worden verwerkt. In het bijzonder verzoekt de NOB te overwegen of een toerekening (pro rata) aan de onderliggende prestatiejaren, in plaats van het jaar van uitbetaling, niet beter aansluit bij het doel van de Richtlijn om daadwerkelijke beloningsverschillen inzichtelijk te maken.

Een dergelijke toerekening is een afwijking van de strikte aansluiting bij de loonaangifteketen. Naar de mening van de NOB rechtvaardigt het doel van de Richtlijn, het inzichtelijk maken van structurele loonverschillen op grond van geslacht, deze afwijking. De MvT erkent immers dat het loonbegrip voor de rapportageverplichting ‘enger mag worden opgevat’ en dat ‘bepaalde componenten die niet aan een individuele werknemer kunnen worden toegerekend of die voor alle werknemers op dezelfde wijze gelijk beschikbaar zijn, hoeven in dat geval niet te worden meegenomen, omdat daarmee geen loonverschillen tot uiting komen’.

6. Werknemers die gedurende het jaar in dienst treden





De Regeling bepaalt dat het brutojaarloon wordt berekend als de 'som van brutoloon voor betreffende arbeidsverhouding in betreffend rapportagejaar', waarbij geen rekening wordt gehouden met de deeltijdfactor. In de praktijk hebben werknemers die gedurende het rapportagejaar instromen veelal de jaarlijkse bonus gemist, hetzij omdat deze is gekoppeld aan een volledig dienstjaar, hetzij omdat de bonus op een eerder moment in het rapportagejaar is uitgekeerd. Het brutojaarloon van deze werknemer is daardoor structureel lager, niet vanwege een beloningsverschil op grond van geslacht, maar uitsluitend vanwege de latere datum van indiensttreding.

Dit effect vertekent niet alleen het brutojaarloon op jaarbasis, maar werkt ook door in het bruto-uurloon. De Regeling bepaalt dat het bruto-uurloon wordt berekend als 'brutojaarloon / jaaruren'. De gemiste bonus verlaagt het brutojaarloon, terwijl de jaaruren de daadwerkelijk gewerkte tijd correct weergeven. Daardoor ontstaat ook op uurbasis een schijnbaar loonverschil dat geen verband houdt met de feitelijke beloning.

Bij voorkeur zou de Regeling voorzien in een correctiemechanisme voor werknemers die niet het volledige rapportagejaar in dienst waren. Bijvoorbeeld door middel van annualisering van het loon: het extrapoleren van de beloningsgegevens naar een volledig jaarbasis, zodat de vergelijking plaatsvindt op basis van de beloningspositie die representatief is voor het gehele jaar. Hierdoor wordt de vertekening bij de bron weggenomen, in plaats van achteraf te moeten worden verduidelijkt via individuele informatieverstrekking of toelichting bij de rapportage.

7. Tot slot

De NOB is uiteraard graag bereid deze reactie op de internetconsultatie nader toe te lichten en daartoe in overleg te treden. Een afschrift van deze reactie wordt op onze website gepubliceerd.²

Over de NOB

De Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB) is opgericht in 1954. We zijn de beroepsvereniging van universitair opgeleide belastingadviseurs in Nederland en behartigen de gemeenschappelijke belangen van onze leden. We staan voor een uitstekende beroepsuitoefening door het aanbieden van opleidingen voor onze leden, het toepassen van onze code of conduct en de handhaving daarvan via onafhankelijk tuchtrecht. We vormen de brug tussen leden en maatschappij door de inzet van de bij onze leden aanwezige (praktijk)kennis over de volle breedte van het fiscale terrein. Deze kennis zetten we in om een bijdrage te leveren aan het maatschappelijke debat over belastingen.

² Meer informatie over de Commissie Wetsvoorstellen van de NOB leest u hier: <https://www.nob.net/over-de-nob/commissie/commissie-wetsvoorstellen/>.

