



Checklist loontransparantie

Vermetten.

Zonder gedoe.

CHECKLIST

Introductie

Met deze checklist controleert u of uw organisatie klaar is voor de nieuwe regels rondom loontransparantie. De punten hieronder vormen de belangrijkste onderdelen van de wetgeving. Kunt u alle onderdelen afvinken? Dan bent u klaar voor de nieuwe verplichtingen.

1.

Loonstructuur

Er is een organisatiebreed, objectief en genderneutraal systeem voor functiewaardering en -indeling waarin tenminste de volgende criteria is meegenomen:

- vaardigheden
- inspanning
- verantwoordelijkheden
- arbeidsomstandigheden

Gelijke of gelijkwaardige functies zijn in functiecategorieën ingedeeld (niet op persoonsniveau).

2.

Transparantie

Sollicitanten ontvangen informatie over het loon of de salarisbandbreedte.

Er wordt niet gevraagd naar de salarisgeschiedenis van sollicitanten.

Functiebenamingen en vacatureteksten zijn genderneutraal.

Werknemers hebben inzage in:

- criteria voor loonbepaling
- loonniveaus binnen de organisatie
- (bij >50 werknemers) criteria voor loonontwikkeling

Er is een ingericht proces voor het verstrekken van looninformatie op verzoek van werknemers.

3.

Rapportage

Alleen van toepassing op werkgevers met 100 of meer werknemers

Vastgesteld is of de organisatie rapportageplichtig is (vanaf 100 werknemers).

Loonrapportages worden opgesteld:

- eens per drie jaar (100–250 werknemers)
- jaarlijks (>250 werknemers)

De loonrapportage bevat minimaal informatie over:

- de (gemiddelde en mediane) loonkloof
- loonverschillen in variabele of aanvullende beloning
- de verdeling mannen/vrouwen in variabele beloning

De rapportage wordt vastgesteld door de directie en aangeleverd bij het monitoringsorgaan.

4.

Loonverschillen

Alleen van toepassing op werkgevers met 100 of meer werknemers

Er is een procedure voor het signaleren van loonverschillen.

Bij een gemiddeld loonverschil van $\geq 5\%$ binnen een functiegroep wordt een loonevaluatie opgesteld, tenzij het verschil objectief en genderneutraal kan worden verklaard.

Loonverschillen die niet binnen zes maanden zijn hersteld, leiden tot een plan van aanpak.

De loonevaluatie is beschikbaar voor werknemers, werknemersvertegenwoordiging en het monitoringsorgaan.

5.

Medezeggenschap

De werknemersvertegenwoordiging is tijdig betrokken bij:

- functiewaarderings- en indelingssystemen
- functiecategorieën en beoordelingscriteria
- loonrapportage en loonevaluatie

Het instemmingsrecht wordt toegepast bij vaststelling, wijziging of intrekking van een van deze punten.

AFSLUITING

Meer weten?

Stuur een mail naar hradvies@vermetten.nl of bel 088 837 0000.
Zij kunnen je verder helpen.