

EU-loonkloof-gap-analyse-sjabloon

Richtlijn (EU) 2023/970 · Artikelen 4, 9, 10 · Loonkloofindicatoren + de 5%-trigger voor de gezamenlijke beoordeling
GRATIS SJABLOON — XLSX · PDF · MD | Versie 1.0 · Bijgewerkt 2026-07-24

Wat de XLSX bevat

Categorieën	Eén rij per werknemerscategorie (gelijke / gelijkwaardige arbeid, art. 4): aantallen en gemiddeld basis- + variabel loon naar geslacht; berekende kloof %, ≥5%-vlag, rechtvaardigingsstatus, hersteldeadline van +6 maanden en de vlag voor de gezamenlijke beoordeling die de drie cumulatieve voorwaarden van art. 10, lid 1, implementeert
Art 9-indicatoren	Bedrijfsbrede rapportset: gewogen gemiddelde kloven (berekend), mediane kloven (invoer — medianen vereisen ruwe loondata), aandelen met variabele componenten
Kwartielen	Vier gelijke loonbanden, vrouwelijke/mannelijke aantallen, berekende aandelen (art. 9, lid 1, onder f))
Gezamenlijke beoordeling	De zeven elementen van art. 10, lid 2, onder a) t/m g) als bijgehouden checklist — uitgevoerd in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers
Tijdlijn	250+/jaarlijks en 150–249/driejaarlijks vanaf 7 jun 2027 (gegevens 2026); 100–149 vanaf 7 jun 2031; nationale variaties (Slowakije 15 apr; vertragingen DE/NL/FR); rijen VK en Noorwegen
Uitgewerkt voorbeeld	Aurora Software GmbH (fictief, 320 werknemers, 7 categorieën) incl. één categorie die de 5%-grens overschrijdt

De trigger, precies

Een gezamenlijke beloningsevaluatie wordt pas verplicht wanneer ALLE DRIE gelden (art. 10, lid 1):

(a)	Het art. 9-rapport toont een loonkloof van ten minste 5% in het gemiddelde loonniveau in een willekeurige werknemerscategorie
(b)	De werkgever kan de kloof niet rechtvaardigen op basis van objectieve, genderneutrale criteria
(c)	De werkgever heeft de ongerechtvaardigde kloof niet hersteld binnen zes maanden na de datum van indiening van het rapport

De zes maanden zijn een herstellenvenster: een ongerechtvaardigde kloof tijdig dichten voorkomt de evaluatieplicht. De gangbare kortsluiting — '5% betekent audit' — overdrijft de regel en verspilt HR-capaciteit.

Waarom de categoriedefinitie over compliance beslist

De 5%-toets loopt per werknemerscategorie, niet bedrijfsbreed. Een bedrijfsbrede kloof van 2% kan een kloof van 9% in één functiefamilie verbergen — en één categorie is genoeg om art. 10 te activeren. Categorieën moeten werknemers groeperen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, op objectieve, genderneutrale criteria (vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheid, arbeidsomstandigheden — art. 4, lid 4). Bouw het categorieregister op vanuit uw functiearchitectuur vóór enige kloofberekening.

De omzettingsrealiteit (juli 2026)

Nederland heeft de omzettingsdeadline van 7 juni 2026 gemist: het wetsvoorstel Wet implementatie EU-richtlijn loontransparantie ligt sinds 21 mei 2026 bij de Tweede Kamer, met een beoogde inwerkingtreding op 1 januari 2027. Het voorstel voorziet eerste rapporten voor werkgevers met 150+ werknemers uiterlijk 7 juni 2028 over 2027-gegevens (100–149 uiterlijk 7 juni 2031) — een nationale vertraging ten opzichte van de eigen basislijn van de richtlijn van 7 juni 2027. De ondernemingsraad wordt geraadpleegd over de juistheid van het rapport en krijgt via een WOR-wijziging instemmingsrecht over de methode van naleving, maar valideert de data niet. De gegevensjaren van de richtlijn schuiven niet op: plan op de richtlijn, niet op het nationale wetsvoorstel.

VK & Noorwegen

VK	Equality Act 2010-regelgeving: 250+ werknemers, zes indicatoren (gemiddelde/mediane uurloonskloof, gemiddelde/mediane bonusskloof, bonusaandelen, kwartielen), peildatum 31 mrt (meeste publieke instellingen) / 5 apr, publicatie binnen 12 maanden. Geen 5%-trigger op categorieniveau. Rapportage over etniciteit + handicap toegezegd via de Equality (Race and Disability) Bill
Noorwegen	ARP (likestillings- og diskrimineringsloven §26): publieke werkgevers en private 50+ (20–49 op verzoek) brengen elke twee jaar het loon in kaart naar geslacht en gelijkwaardige arbeid en publiceren in de gelijkheidsverklaring. EU-richtlijn is EER-relevant; Noors implementatiewerk aangekondigd nov 2025

Machine-leesbare variant voor AI-agent-workflows: orbiqhq.com/downloads/templates/nl/eu-pay-transparency-gap-analysis.md ·
Bijbehorende gidsen: [/nl/eu-regelgeving/eu-loonskloofrichtlijn](#) · [/nl/eu-regelgeving/loonskloofrapportage](#)