De wereldwijde loonkloof overbruggen

De toenemende focus op gelijke beloning

Overbrug met vertrouwen de compliancekloof. UKG One View fungeert als brug tussen organisaties en maakt loontransparantie en -gelijkheid mogelijk door payrolldata uit verschillende regio's te integreren voor een toekomstgerichte aanpak van wereldwijde loonrapportage.

I Introductie tot recente EU-richtlijnen

Wat zijn CSRD en PTD?

CSRD
(Corporate Sustainability Reporting Directive)

Een eu-richtlijn die bedrijven verplicht te rapporteren over hun milieu- en maatschappelijke impact.

Doel Duurzaamheid, transparantie en verantwoording stimuleren.

PTD
(Pay Transparency Directive)

Verplicht organisaties om salarisinformatie openbaar te maken en loonverschillen aan te pakken.

Doel De loonkloof tussen mannen en vrouwen dichten, werknemers toegang tot informatie geven en gelijke beloning bevorderen.

II CSRD en PTD

Voor wie gelden deze richtlijnen?

CSRD

- Van toepassing op bedrijven met aanzienlijke economische activiteiten binnen de EU:
  - 250+ werknemers
  - €40m+ omzet
  - €20m+ aan vermogen
- Geldt ook voor niet-EU-bedrijven met dochterondernemingen of filialen die voldoen aan de EU-criteria.

PTD

- In de EU gevestigde bedrijven met 100+ werknemers.
- Werkgevers met 100-149 werknemers — rapportage om de 3 jaar, vanaf juni 2031.
- Werkgevers met 150-249 werknemers — rapportage om de 3 jaar.
- Werkgevers met 250+ werknemers — jaarlijkse rapportage.

III CSRD en PTD

Compliance-deadlines

CSRD*

2024+ Geldt voor boekjaren vanaf 2024 voor bedrijven onder de NFRD

2025 voor andere grote ondernemingen

2026 voor beursgenoteerde MKB-bedrijven

*Er is een verlenging in behandeling, raadpleeg de website van de europese commissie[1] voor updates.

PTD

2026 Wordt van kracht in juni 2026

2027 Start eerste rapportage

IV Belangrijkste vereisten en datapunten

Waarover moeten bedrijven rapporteren?

CSRD

Er zijn meer dan 30 specifieke personeelsstatistieken in de CSRD, die gaan over onderwerpen zoals:

- Demografie personeelsbestand
- Diversiteit en inclusie
- Loongelijkheid
- Werknemersbetrokkenheid
- Gelijke beloning

PTD

- Openbaarmaking van looninformatie
- Maatregelen als de loonkloof tussen mannen en vrouwen de 5% overstijgt
- Percentage vrouwelijke en mannelijke werknemers in elk loonschaal-kwartiel
- Mediane verschil in beloning tussen mannen en vrouwen

V Waarom dit belangrijk is

De bedrijfsimpact van non-compliance

- **Boetes tot €10 miljoen of 5% van de jaaromzet (verschilt per lidstaat)**
- **Risico op verloren investeringen door gebrek aan transparantie**
- **Reputatieschade en verlies van vertrouwen bij stakeholders**

De voordelen van compliance

- **Aantrekken van 'groene' investeringen en voldoen aan ESG-criteria**
- **Verbeteren van werknemersvertrouwen en -motivatie door inkomensgelijkheid en -transparantie**
- **Stimuleren van innovatie door duurzame bedrijfspraktijken te bevorderen**

VI Huidige situatie van loonongelijkheid in de EU

Het pleidooi voor transparantie

UKG One View is gericht op het verzamelen en harmoniseren van data voor de ESRS 1- en ESRS 2-onderdelen van de CSRD voor EU-entiteiten ter ondersteuning van klanten die aan hun verplichtingen voldoen op grond van de regelgeving:

- Vrouwen verdienen 13% minder dan mannen in de EU. (Eurostat, 2023)[2]
- Gemiddeld ligt het pensioen van vrouwen 30% lager. (Eurostat, 2023)[2]
- Gemarginaliseerde groepen ondervinden hogere werkloosheid en loonongelijkheid. (OECD, 2023)[3]
- Het dichten van de loonkloof zou €370 miljard kunnen opleveren voor de EU-economie tegen 2030. (OECD, 2023)[3]

VII Wereldwijde inkomensgelijkheid in actie

Internationale inkomensrichtlijnen

De EU is niet het enige rechtsgebied dat wetgeving inzake gelijke beloning afkondigt. Veel rechtsgebieden streven naar nieuwe wetten en regels voor meer loongelijkheid.

VS

- Bijna 1 op de 3 Amerikaanse werknemers valt in 2025 onder wetgeving inzake loontransparantie.
- In 2025 worden nieuwe loontransparantiewetten van kracht in nog eens vijf staten: Illinois, Minnesota, New Jersey, Massachusetts en Vermont.[4]

BRAZILIË

- Een nieuwe wet voor gelijke beloning bevordert loontransparantie, anti-discriminatiehandhaving en meldingskanalen voor werknemers voor loonongelijkheid.

ARGENTINIË

- Gelijke beloning wettelijk verplicht binnen functiecategorieën. Desondanks verdienen vrouwen slechts 55% van wat mannen verdienen in vergelijkbare banen.

AUSTRALIË

- Verplichte rapportage over de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor bedrijven met 100+ werknemers.
- Bedrijven met 500+ werknemers moeten meetbare doelen voor gendergelijkheid stelle.

JAPAN

- De wet ter bevordering van de participatie en vooruitgang van vrouwen verplicht bedrijven om loonverschillen tussen mannen en vrouwen openbaar te maken.

INDIA

- De wet op gelijke beloning verplicht loongelijkheid voor gelijk werk en verbiedt discriminatie op basis van gender bij werving en promotie.

VERENIGDE ARABISCHE EMIRATEN

- Het Wage Protection System (WPS) voert de elektronische betaling van lonen uit voor meer transparantie en verantwoording.
- 92% van de werkzoekenden geeft de voorkEUr aan salarisindicaties in vacatures, maar veel werkgevers geven nog geen volledige openheid.

12% Slechts 12% van de bedrijven heeft een strategie rond loontransparantie.[5]

VIII Wereldwijde vooruitgang en uitdagingen

Geleidelijke maar positieve vorderingen in de gelijkheid van lonen

Op het huidige tempo zal het nog 131 jaar duren voordat de loonkloof gedicht is.

Wereldwijd verdienen vrouwen gemiddeld 77 cent per dollar vergeleken met mannen.

IJsland is wereldleider wat betreft inkomensgelijkheid tussen mannen en vrouwen, gevolgd door Noorwegen, Finland, Nieuw-Zeeland en Zweden.

IX Het ethisch belang van compliance

Transparantie is een doeltreffende manier voor payroll om de wereld te beïnvloeden

30% Loontransparantie verlaagt de kans op ontslagintentie met 30% wanneer afzonderlijk geanalyseerd.

- Transparantie helpt een cultuur van vertrouwen binnen een organisatie te creëren.
- Gelijke beloning heeft indirecte positieve effecten, zoals bevordering van de onafhankelijkheid van vrouwen op plekken waar zij mogelijk te maken krijgen met geweld of discriminatie.
- Proactief streven naar meer loongelijkheid bevordert werkplezier, motivatie, personeelsbehoud en verbetert de algemene perceptie van een bedrijf.
- Het naleven van transparantiewetten bevordert de samenwerking met overheden.

X De belangrijkste punten voor bedrijven

Voldoen aan richtlijnen voor gelijke beloning is cruciaal voor wereldwijd opererende bedrijven

- Herzie beloningsstructuren en transparantiebeleid tijdig.
- Geef prioriteit aan eerlijke beloning om te voldoen aan regelgeving.
- Maak gebruik van data-analyse om loonverschillen zichtbaar te maken en aan te pakken.

XI Hoe UKG One View compliance bevordert

Maak rapportage over loonkloven eenvoudig met UKG One View

CONSOLIDATIE
Integreert payroll- en personeelsgegevens uit verschillende landen, salarisschalen en meerdere bronnen.

RISICOMANAGEMENT
Signaleert hiaten in data en compliancerisico's door middel van live dashboardmeldingen.

ANALYSE
UKG One View aggregeert en analyseert de vereiste datapunten volgens richtlijnen rond loontransparantie en -gelijkheid.

INZICHTEN
Biedt een 'single source of truth' voor internationale payrollrapportage en zichtbaarheid in alle loonkosten.

UKG One View

Klaar om compliance te vereenvoudigen?

Ontdek hoe UKG One View je bedrijf kan helpen te voldoen aan CSRD- en PTD-rapportagevereisten.

Neem vandaag nog contact op met UKG

ukg.nl

Bronnen:
1. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_614
2. (Eurostat, 2023)
3. (OECD, 2023)
4. https://www.akerman.com/en/perspectives/hrdef-new-pay-transparency-laws-in-effect-in-2025-what-employer
5. https://www.kornferry.com/insights/featured-topics/leadership/pay-transparency-in-the-workplace#:~:text=This%20is%20the%20promise%20of,pay%20transparency%20remains%20a%20challenge.

© 2025 UKG Inc. Alle rechten voorbehouden. Ga naar ukg.nl/handelsmerken voor een volledig overzicht van UKG-handelsmerken.
Alle andere handelsmerken, indien aanwezig, zijn eigendom van hun respectievelijke eigenaren.
Alle specificaties zijn onderhevig aan wijzigingen.. INT036-NLv1