

Equal Pay Report Dashboard

Ontdek en overbrug de loonkloof met data driven-inzichten

April 2026



Wat is de EU-loontransparantierichtlijn?

De EU-loontransparantierichtlijn, gepubliceerd in mei 2023, heeft als doel gelijke beloning voor gelijk werk te bevorderen door meer transparantie en verantwoording bij werkgevers te creëren. EU-landen moeten deze richtlijn uiterlijk in juni 2026 in nationale wetgeving omzetten.

De belangrijkste vereisten op grond van de richtlijn:

Loonstructuren: werkgevers moeten objectieve, genderneutrale systemen gebruiken om lonen voor vergelijkbare of gelijkwaardige functies te vergelijken.

Werving: werkgevers mogen sollicitanten niet vragen naar hun loonverleden en moeten informatie verstrekken over het startsalaris of de salarisrange voor de functie.

Tijdens het dienstverband: werknemers hebben het recht om informatie op te vragen over hun eigen loon en het gemiddelde loon (naar geslacht) voor vergelijkbare functies. Werkgevers mogen werknemers

niet verbieden om looninformatie te delen.

Loopbaanontwikkeling: werkgevers moeten transparant zijn over de criteria voor beloning en loopbaanontwikkeling (tenzij zij minder dan 50 werknemers in dienst hebben).

Rapportage: bedrijven met 100 of meer werknemers moeten rapporteren over de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Als er een onverklaarbaar verschil van 5% of meer is, moet de werkgever actie ondernemen.

Handhaving: er zijn stevige handhavingsmaatregelen, waaronder het recht op compensatie en boetes. De werkgever moet kunnen aantonen dat er geen sprake is van loonongelijkheid.

Kortom, de richtlijn verplicht werkgevers tot meer openheid over beloning, geeft werknemers meer recht op informatie en introduceert strengere regels en handhaving om loonongelijkheid aan te pakken.

Waarom kiezen voor het Equal Pay Report Dashboard van KPMG?

Met de komst van de nieuwe EU-wetgeving rond loontransparantie hebben werkgevers behoefte aan oplossingen die hen helpen om:

- grootschalige analyses in relatief korte tijd uit te voeren;
- grote datasets efficiënt te verwerken en te analyseren;
- te voldoen aan de nieuwe EU-vereisten;
- flexibel te blijven in hun aanpak;
- duidelijke en gestructureerde inzichten in hun data te verkrijgen.

Het Equal Pay Report Dashboard van KPMG ondersteunt je bij deze uitdagingen door complexe analyses beheersbaar te maken en de resultaten helder en overzichtelijk te presenteren om te kunnen interpreteren. Het dashboard is ontworpen om:

- het loonverschil per afdeling en functie te berekenen en weer te geven;
- de eerste concrete cijfers over loonverschillen te leveren;
- mogelijke oorzaken van loonverschillen te identificeren op basis van statistische gegevens;
- transparantie te bevorderen en rapportage te vergemakkelijken om te voldoen aan de eisen van de EU-loontransparantierichtlijn.

Met het Equal Pay Report Dashboard van KPMG kan je organisatie concrete stappen zetten richting gelijke beloning, voldoen aan de regelgeving en een cultuur van transparantie en eerlijkheid op de werkvloer stimuleren.



Hoe werkt het Equal Pay Report Dashboard?



1. Verzamelen van data en vaststellen doelen

We starten met een gezamenlijke sessie om de organisatiedoelen met betrekking tot equal pay te bepalen en de beschikbare data te inventariseren. We verzamelen essentiële medewerkersinformatie zoals geslacht, geboortedatum, indiensttredingsdatum, functietitel, aantal fte's, uurloon, brutojaarsalaris en andere looncomponenten. Voor diepgaandere inzichten is het sterk aan te raden ook het opleidingsniveau mee te nemen..

2. Datavoorbereiding en standaardisatie

De ruwe data worden omgezet naar ons Equal Pay-datamodel, met kerngegevens zoals geslacht, geboortedatum en uurloon. We berekenen belangrijke variabelen zoals leeftijdsgroep en aantal dienstjaren, en ordenen alles in ons datamodel. Ons team zorgt ervoor dat alle relevante items nauwkeurig worden vastgelegd voor een geïntegreerde analyse.

3. Naadloze integratie in Power BI

De gestandaardiseerde data wordt geïmporteerd in Power BI, waarmee krachtige analysemogelijkheden ontstaan.

4. Actiegerichte inzichten

Ons geavanceerde Equal Pay Report Dashboard wordt uitgerold via KPMG's Digital Gateway Platform. KPMG Digital Gateway biedt krachtige data-analyses, visualisaties en GenAI-integratie om organisaties te helpen zich aan te passen aan veranderende regelgeving, processen te vernieuwen en mogelijke scenario's te verkennen. Navigeer door het dashboard om toegang te krijgen tot uiteenlopende inzichten: van basisinformatie over medewerkers tot salarisverdeling naar opleidingsniveau en gedetailleerde overzichten van salariscomponenten en bonussen.

5. Duidelijke resultaten en aanbevelingen

Het dashboard biedt een helder overzicht van de resultaten, met duidelijke actie- en aandachtspunten. Waar relevant worden ook mogelijke oorzaken van loonverschillen binnen je organisatie geïdentificeerd. Deze inzichten vormen het ideale vertrekpunt voor verdere gesprekken met KPMG, zodat je gerichte, datagedreven stappen richting gelijke beloning kunt zetten.

Hoe meten we de loonkloof?

Gemiddelde loonkloof

De gemiddelde loonkloof wordt berekend door het gemiddelde brutomaandsalaris en de looncomponenten van alle mannelijke medewerkers te vergelijken met die van alle vrouwelijke medewerkers binnen dezelfde functiegroep.

Mediane loonkloof

De mediane loonkloof vergelijkt het mediane brutomaandsalaris en de looncomponenten van de mediaan verdienende vrouw met die van de mediaanverdienende man. Medewerkers worden gerangschikt van hoog naar laag salaris en voor elk geslacht wordt de mediane waarde geselecteerd.

Kwartielanalyse

Medewerkers worden op basis van salaris verdeeld in vier gelijke groepen (kwartielen), waardoor een duidelijk beeld ontstaat van de man-vrouwverdeling en de loonkloof binnen verschillende functiegroepen en salarisniveaus. Hierdoor kunnen we een gedetailleerde analyse maken van de genderverhouding en loonrechtvaardigheid binnen elk kwartiel.

Actiegerichte inzichten

Hoewel de hiernaast beschreven loonkloofberekeningen wettelijk verplicht zijn en laten zien *wat* er gebeurt, verklaren ze niet *waarom* deze verschillen bestaan. Veel HR-informatiesystemen kunnen rapporteren over loonkloof, maar wat ons dashboard van andere systemen onderscheidt, is het gebruik van geavanceerde statistische analyses om onderliggende patronen en verbanden te ontdekken. Met functies zoals zogenoemde boxplots voor salarisverdeling, identificatie van de tien grootste loonkloofcombinaties en regressiemodellen, stelt onze tool jouw organisatie in staat te bepalen of specifieke variabelen daadwerkelijk invloed hebben op loonverschillen.



Meer weten?

Neem gerust contact op met onze ervaren professionals voor een demo. Samen kunnen we werken aan het verder bevorderen van loontransparantie en gelijke beloning binnen jouw organisatie. Ons multidisciplinaire team staat klaar om al je vragen te beantwoorden en je te ondersteunen bij het navigeren door de nieuwe EU-richtlijn en de bijbehorende verplichtingen.

De informatie in dit document is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te beoordelen. Hoewel we ernaar streven om accurate en tijdige informatie te verstrekken, kan er geen garantie worden gegeven dat dergelijke informatie accuraat is op de datum waarop deze wordt ontvangen of dat deze accuraat zal blijven in de toekomst. Zonder professioneel advies en na een grondig onderzoek van de specifieke situatie dient niemand te handelen op basis van dergelijke informatie.

Meijburg & Co is een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij de wereldwijde KPMG organisatie van onafhankelijke entiteiten verbonden aan KPMG International Limited, een Engelse private company limited by guarantee. De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd.

Contact Meijburg



Maarten Greijn

Partner

greijn.maarten@kpmg.com



Tamara van Mourik

Director

vanmourik.tamara@kpmg.com



Ruud Hoevenaar

Tax Manager

hoevenaar.ruud@kpmg.com



Lies van der Sluijs

Tax Consultant

vandersluijs.lies@kpmg.com