

Gelijke beloning van vrouwen en mannen

DEEL II

De belangrijkste nieuwe verslaggevingsverplichtingen op Europees niveau

Inhoudsopgave

Cijfers

Inleiding

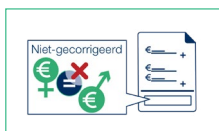
Richtlijnvoorstel: Corporate Sustainability Reporting



Wie: grotere doelgroep



Wat: duurzaamheidsverslag en niet-gecorrigeerde loonkloof



Hoe: berekening van niet-gecorrigeerde loonkloof



Waar: bestuursverslag



Wanneer: inwerkingtreding

Ter afsluiting

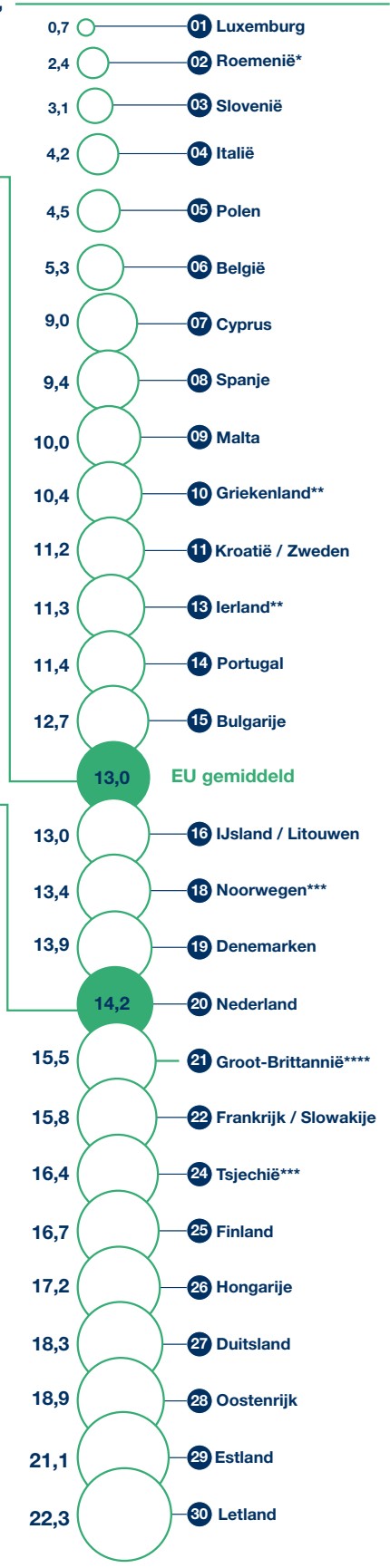
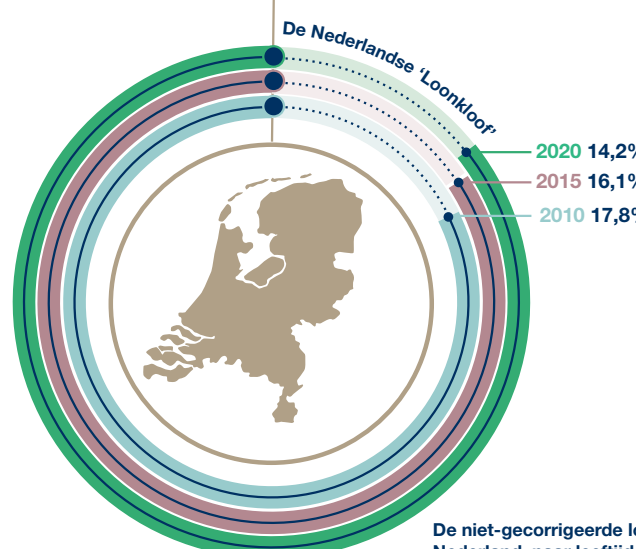
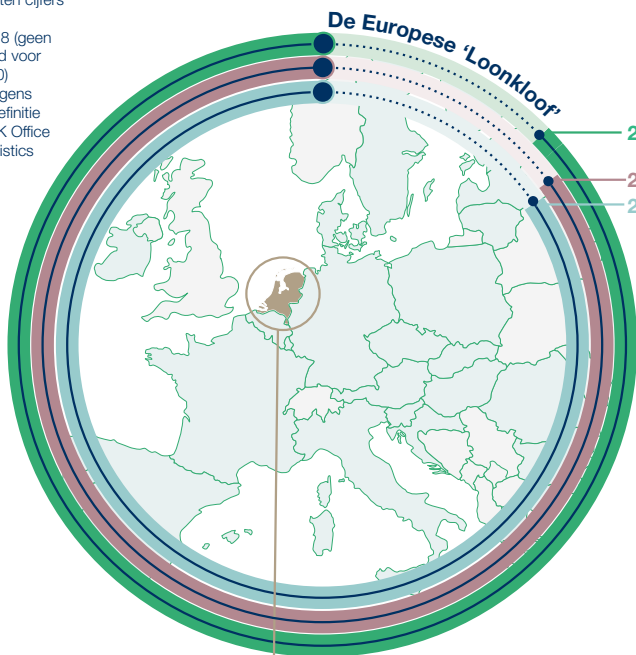
Bijlage: overzicht belangrijkste verplichtingen

Contact

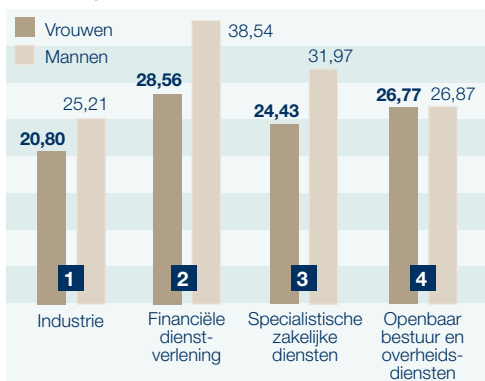
Cijfers

De niet-gecorrigeerde loonloof voor de 27 landen behorend tot de Europese Unie, plus Groot-Brittannië, IJsland, Noorwegen, 2019, in %

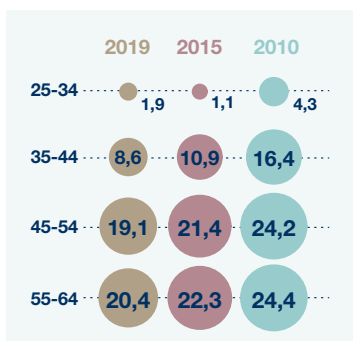
* Te verwachten cijfers voor 2020
 ** Cijfers 2018 (geen cijfers bekend voor 2019 of 2020)
 *** Cijfers volgens afwijkende definitie
 **** Cijfers UK Office National Statistics



Gemiddelde Nederlandse uurloon naar bedrijfstak, in euro, 2019



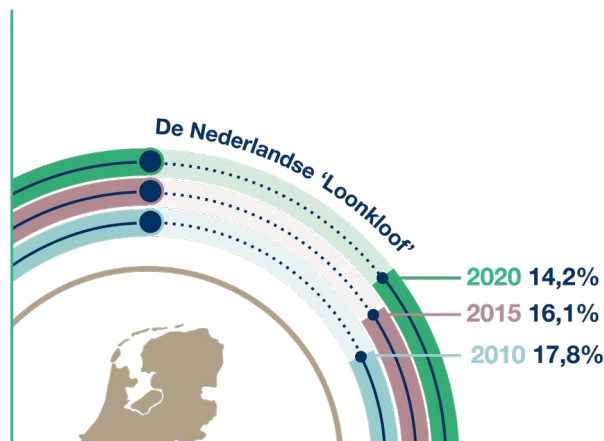
De niet-gecorrigeerde loonloof voor Nederland, naar leeftijdsgroep, in %



Cijfers: Eurostat, EGEI, CBS

Inleiding

Op 14 november 2022 is het *Equal Pay Day* in Nederland. Deze dag geeft te denken over de verantwoordelijkheid die ondernemingen moeten afleggen over gelijke beloning binnen hun organisatie. Hoewel het recht op gelijke beloning op grond van geslacht al langere tijd onderdeel is van anti-discriminatiewetgeving, blijft een loonkloof bestaan die niet kan worden gerechtvaardigd of verklaard door objectieve factoren, zoals relevante werkervaring of opleiding.



Eerder dit jaar **publiceerden** wij op Internationale Vrouwendag (8 maart 2022) een **e-book** dat stil staat bij de belangrijkste wetgevingsinitiatieven op Europees en nationaal niveau: (1) het initiatiefwetsvoorstel dat is gericht op de invoering van een certificaat als bewijs dat vrouwen en mannen gelijk loon ontvangen voor arbeid van gelijke waarde en (2) het richtlijnvoorstel van de Europese Commissie ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Een gemeenschappelijke deler van deze voorstellen is dat zij inzetten op het vergroten van beloningstransparantie door een interne informatieverplichting te introduceren voor werkgevers richting hun werknemers en werknemersvertegenwoordigers. Het idee is dat niet te rechtvaardigen beloningsverschillen sneller aan het licht komen indien werkgevers zich intern zullen moeten verantwoorden.

Dit e-book vormt een vervolg op het e-book van 8 maart 2022 en behandelt de verplichting voor ondernemingen om externe verantwoording af te leggen over beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen. Wij gaan in op de nieuwe verplichtingen voor ondernemingen om in hun jaarverslag te rapporteren over beloningsverschillen en het beleid dat zij op dit vlak voeren. Deze verplichtingen vloeien voort uit het richtlijnvoorstel van de Europese Commissie betreffende duurzaamheidsrapportage door ondernemingen (de *Corporate Sustainability Reporting Directive*, “**CSRD**”) en de standaarden voor duurzaamheidsverslaggeving die ingevolge de CSRD zullen worden vastgesteld (de *European Sustainability Reporting Standards*, “**ESRS**”). De CSRD en de ESRS besteden uitdrukkelijk aandacht aan het thema gelijke beloning. Vanaf 2025 zullen ondernemingen verplicht cijfers over de niet-gecorrigeerde loonkloof tussen vrouwen en mannen (de *unadjusted gender pay gap*, de “**niet-gecorrigeerde loonkloof**”¹) moeten opnemen in hun jaarverslaggeving.

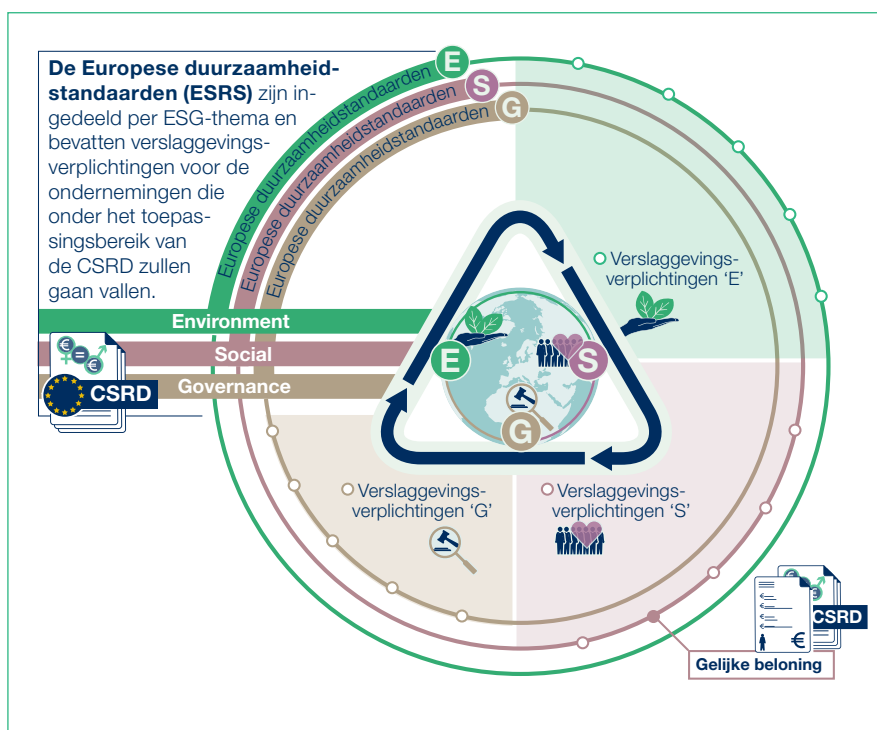
In deze publicatie staan wij stil bij deze nieuwe, externe verslaggevingsverplichtingen en de gevolgen daarvan voor ondernemingen.

Als **bijlage** bij het e-book is een overzicht gevoegd van interne en externe informatieverplichtingen op het gebied van gelijke beloning.

¹ Dit is het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen niet gecorrigeerd voor objectieve factoren, zoals relevante werkervaring en opleidingsniveau.

Richtlijnvoorstel: Corporate Sustainability Reporting

Op 21 april 2021 heeft de Europese Commissie het voorstel voor de **CSRD** gepubliceerd. De CSRD is het vervolg op de **Europese Richtlijn niet-financiële informatie** ("NFRD").² Hiermee is een aanzet gedaan voor de verslaggeving door (bepaalde) ondernemingen over niet-financiële informatie. Onder de NFRD kunnen ondernemingen op vrijwillige basis rapporteren over gelijke beloning, maar de NFRD bevat hiertoe geen verplichting. Dit verandert onder de CSRD. De CSRD herzielt de NFRD zodanig dat meer ondernemingen onder het toepassingsbereik zullen vallen én over meer niet-financiële onderwerpen moet worden gerapporteerd. Deze onderwerpen zien op duurzaamheidsthema's in de breedste zin van het woord. Dit betekent concreet dat in de duurzaamheidsverslaggeving thema's op het gebied van *Environment, Social en Governance* ("**ESG**") aan bod komen.



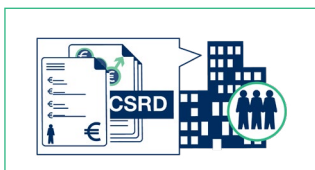
De verslaggeving onder de CSRD dient plaats te vinden aan de hand van Europese duurzaamheidsstandaarden die zullen worden vastgesteld door de Europese Commissie. De **eerste concepten voor deze ESRS** zijn in april 2022 gepubliceerd. Deze concepten bevatten vergaande verslaggevingsverplichtingen voor de ondernemingen die onder het toepassingsbereik van de CSRD zullen gaan vallen.³ De ESRS zijn ingedeeld per ESG-thema en voorzien van aanduidingen met respectievelijk de letters 'E', 'S' en 'G'. Het thema 'gelijke beloning' valt onder de 'S' van ESG. In de ESRS staat derhalve een expliciete verplichting om te rapporteren over de niet-gecorrigeerde loonloof.

De CSRD en ESRS bevatten de volgende kernverplichtingen:

- Een groot aantal ondernemingen wordt verplicht om de niet-gecorrigeerde loonloof te berekenen en hierover verslag te doen in het bestuursverslag.
- Ondernemingen dienen aan te geven welke maatregelen zij nemen om de niet-gecorrigeerde loonloof te dichten.
- Ondernemingen kunnen ervoor kiezen om ook cijfers op te nemen over de loonloof gecorrigeerd voor aspecten, zoals relevante werkervaring en opleidingsniveau.

² De NFRD is geïmplementeerd in Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek en is van toepassing op bestuursverslagen die betrekking hebben op boekjaren die zijn aangevangen op of na 1 januari 2017.

³ De (teksten van de) CSRD en de ESRS zijn slechts in concept gepubliceerd en kunnen daarom aan veranderingen onderhevig zijn. In dit e-book gaan wij uit van de stand van zaken per 15 oktober 2022.



Wie: grotere doelgroep

De huidige regels over niet-financiële verslaggeving zijn slechts van toepassing op grote organisaties van openbaar belang ("OOB's"). Dit zijn beursgenoteerde ondernemingen, en niet-beursgenoteerde banken en (bepaalde) verzekeraars, met een gemiddeld aantal werknemers van meer dan 500 over het boekjaar met (i) een balanstotaal van

meer dan € 20 miljoen, of (ii) een netto-omzet van meer dan € 40 miljoen. Onder de CSRD zal het aantal ondernemingen dat informatie moet verstrekken over ESG-thema's in een duurzaamheidsverslag verviervoudigen.

Het toepassingsbereik van de CSRD strekt zich uit tot de volgende drie typen ondernemingen:

Grote ondernemingen

Alle ondernemingen die aan de hand van de volgende criteria kwalificeren als 'groot', zullen onder de verplichting komen te vallen om een duurzaamheidsverslag op te stellen en daarin te rapporteren over onder meer gelijke beloning. Grote ondernemingen zijn ondernemingen die op de balansdatum ten minste twee van de volgende drie criteria overschrijden:

- Balanstotaal: € 20 miljoen.
- Netto-omzet: € 40 miljoen.
- Aantal werknemers gedurende het boekjaar: ten minste 250.

Beursgenoteerde ondernemingen

Naast grote beursgenoteerde ondernemingen die op grond van bovenstaande criteria al onder de reikwijdte van de CSRD zullen vallen, wordt de CSRD ook van toepassing op kleine en middelgrote beursgenoteerde ondernemingen.⁴ Voor deze ondernemingen geldt dat zij gebruik mogen maken van het verlichte verslaggevingsregime (zie hierna). Beursgenoteerde micro-ondernemingen vallen buiten het toepassingsbereik van de CSRD.

Overige OOB's

Bepaalde kredietinstellingen en verzekeraars die aan een van bovenstaande criteria voldoen (dus: óf kwalificeren als groot óf een middelgrote of kleine beursgenoteerde onderneming zijn), zullen ook onder het toepassingsbereik van de CSRD komen te vallen. Voor kleine en middelgrote beursgenoteerde kredietinstellingen en verzekeraars en 'kleine en niet-complexe instellingen' en (her)verzekeringcaptives die ofwel kwalificeren als 'grote' onderneming, ofwel als een kleine of middelgrote beursgenoteerde onderneming, geldt dat zij gebruik mogen maken van het verlichte verslaggevingsregime (zie hierna).

Verlicht verslaggevingsregime en vrijstelling voor dochterondernemingen

Voor bepaalde typen ondernemingen bepaalt de CSRD dat de mate waarin over duurzaamheidsinformatie moet worden gerapporteerd, wordt beperkt. Deze ondernemingen dienen hun duurzaamheidsverslaggeving in te richten aan de hand van verslaggevingsstandaarden die specifiek voor kleine en middelgrote ondernemingen worden opgesteld. Het is nog niet duidelijk in welke mate van detail (de onderwerpen in) deze standaarden overeen zullen komen met de op dit moment in [concept gepubliceerde ESRS](#). Het is daarom de vraag of de verplichting om te rapporteren over de niet-gecorrigeerde loonkloof ook in deze standaarden zal terugkomen.

Dochterondernemingen kunnen onder bepaalde voorwaarden worden vrijgesteld van de verplichting om duurzaamheidsinformatie – waaronder de niet-gecorrigeerde loonkloof – te rapporteren.

⁴ Kleine beursgenoteerde ondernemingen onder Nederlands recht zijn ondernemingen waarvan effecten, zoals (certificaten van) aandelen, zijn genoteerd op een gereguleerde markt en die – gedurende twee opeenvolgende balansdata, zonder onderbreking nadien op twee opeenvolgende balansdata – voldoen aan ten minste twee van de volgende drie criteria: balanstotaal ≤ € 6.000.000; netto-omzet ≤ € 12.000.000; en gemiddeld aantal werknemers over boekjaar < 50. Voor middelgrote beursgenoteerde ondernemingen geldt dezelfde definitie als voor kleine beursgenoteerde ondernemingen, met als verschil dat de volgende criteria gelden: balanstotaal ≤ € 20.000.000; netto-omzet ≤ € 40.000.000; en gemiddeld aantal werknemers over boekjaar < 250.



Wat: duurzaamheidsverslag en niet-gecorrigeerde loonkloof

CSRD

De ondernemingen die onder het toepassingsbereik van de CSRD komen te vallen, moeten in het bestuursverslag informatie opnemen die nodig is om inzicht te krijgen in de effecten van de onderneming op het gebied van duurzaamheid, en informatie

die nodig is om te begrijpen hoe duurzaamheidskwesties de ontwikkeling, prestaties en positie van de onderneming beïnvloeden. De informatie die moet worden verstrekt is nader gespecificeerd in de ESRS.

Uit de CSRD volgt dat in de ESRS een verslaggevingsstandaard moet worden opgenomen op basis waarvan ondernemingen informatie moeten verstrekken over: 'gelijke behandeling en kansen voor iedereen, met inbegrip van gendergelijkheid en gelijk loon voor gelijk werk, (...)'.
(...)

ESRS

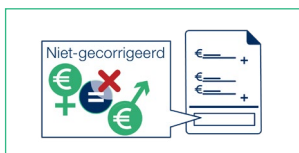
In de ESRS is deze verslaggevingsverplichting neergelegd in S1-16, Loonkloof tussen vrouwen en mannen, en luidt als volgt: 'De onderneming maakt het procentuele verschil in beloning tussen mannen en vrouwen openbaar.'

Deze verplichting beoogt inzicht te verschaffen in de omvang van eventuele beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen die werkzaam zijn bij dezelfde onderneming. Meer specifiek dient de onderneming de volgende gegevens openbaar te maken:

- De beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen, gedefinieerd als het verschil tussen het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke betaalde werknemers en van vrouwelijke betaalde werknemers, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke betaalde werknemers.
- De maatregelen die de onderneming heeft genomen om de loonkloof te verkleinen.
- Alle contextuele informatie die nodig is om de gegevens te begrijpen, en om te begrijpen hoe de gegevens zijn samengesteld.

De meting van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in de onderneming dient te worden gerapporteerd voor de lopende verslagperiode en, indien in eerdere duurzaamheidsverslagen is gerapporteerd, voor de twee voorgaande verslagperiodes.

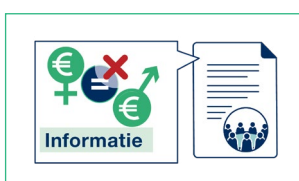
De toekomstige verslaggevingsverplichtingen zien expliciet op de niet-gecorrigeerde loonkloof. Voor ondernemingen kan het van belang zijn om daarnaast gecorrigeerde cijfers te publiceren, waarbij bijvoorbeeld wordt gecorrigeerd voor opleidingsniveau, werkervaring of deeltijduren. Het staat ondernemingen vrij om óók de gecorrigeerde loonkloof op te nemen in de verslaggeving, zolang wordt voldaan aan de verslaggevingsverplichtingen zoals neergelegd in de ESRS.



Hoe: berekening van de niet-gecorrigeerde loonkloof

Bij het berekenen van de niet-gecorrigeerde loonkloof moeten ondernemingen (1) gebruik maken van het bruto uurloon van alle werknemers en (2) gebruik maken van de volgende formule:

$$\frac{(\text{Gemiddeld bruto uurloon mannelijke werknemers} - \text{gemiddeld bruto uurloon vrouwelijke werknemers})}{(\text{Gemiddeld bruto uurloon mannelijke werknemers})} * 100$$



Waar: bestuursverslag

Alle duurzaamheidsinformatie die op grond van de CSRD moet worden gepubliceerd, moet worden opgenomen in een duidelijk te onderscheiden deel van het bestuursverslag. Dit geldt ook voor de informatie die wordt opgenomen over de niet-gecorrigeerde loonkloof.

Het is toegestaan om te voldoen aan deze verslaggevingsverplichting door te verwijzen naar een ander onderdeel van het jaarverslag waarin de betreffende informatie staat opgenomen. Voor beursgenoteerde ondernemingen, die verplicht een bezoldigingsverslag moeten op stellen, kan het bijvoorbeeld voor de hand liggen om de informatie over de niet-gecorrigeerde loonkloof daarin op te nemen. Deze wijze van *incorporation by reference* is onderhevig aan bepaalde voorwaarden. Zo moet onder meer duidelijk uit het bezoldigingsverslag volgen dat de informatie over de niet-gecorrigeerde loonkloof is opgenomen om te voldoen aan de verslaggevingsverplichting die volgt uit de ESRS.



Wanneer: inwerkingtreding

Nadat de formele tekst van de CSRD is vastgesteld en in het Europese publicatieblad is verschenen, krijgen lidstaten 18 maanden de tijd om de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving. De verplichtingen die voortvloeien uit de CSRD en de ESRS worden conform het richtlijnvoorstel vervolgens gefaseerd van toepassing op ondernemingen, afhankelijk van het 'type' onderneming:

- Grote OOB's die al onder de NFRD vallen: boekjaren die aanvangen op of na 1 januari 2024.
- Grote ondernemingen die momenteel niet onder de NFRD vallen: boekjaren die aanvangen op of na 1 januari 2025.
- Beursgenoteerde kleine en middelgrote ondernemingen en kleine en niet-complexe instellingen en (her)verzekeringscaptives: boekjaren die aanvangen op of na 1 januari 2026.

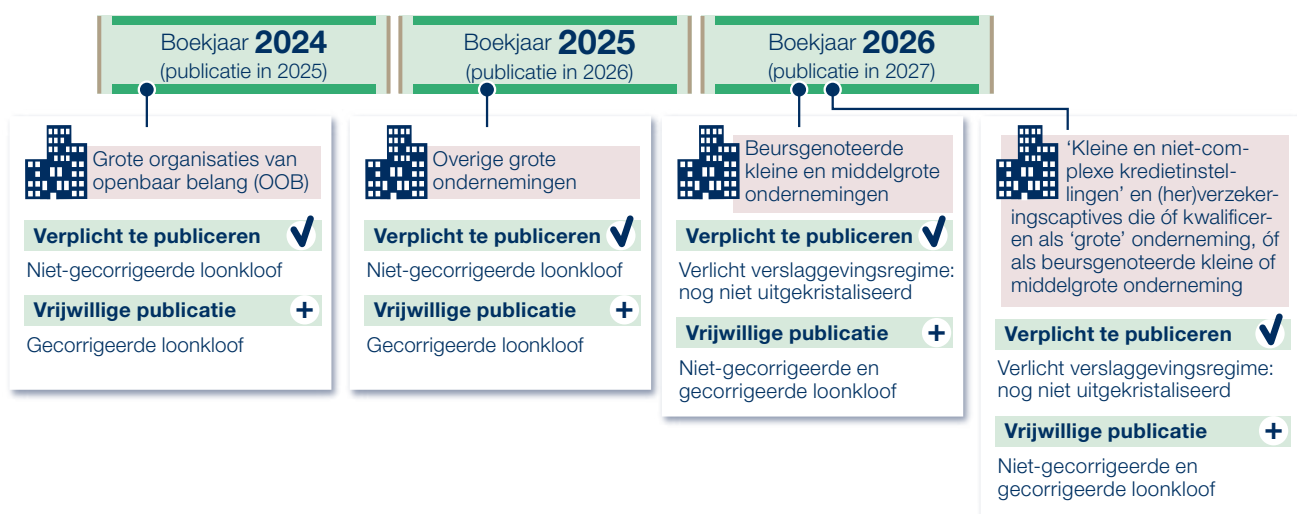
Het jaar van inwerkingtreding is het jaar waarover voor het eerst moet worden gerapporteerd. Dat betekent dat grote OOB's in 2025 voor het eerst een bestuursverslag moeten publiceren dat duurzaamheidsinformatie bevat over boekjaar 2024.

Ter afsluiting



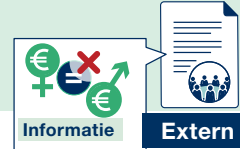









Vervolgstappen en aandachtspunten voor ondernemingen

Uit de CSRD en de daarop gebaseerde ESRS volgen nieuwe verslaggevingsverplichtingen waarmee ook ondernemingen worden geconfronteerd die nog niet eerder niet-financiële informatie openbaar hebben hoeven maken. De nieuwe verplichtingen worden op relatief korte termijn van toepassing.

Het is van belang dat ondernemingen op tijd aan de slag gaan met het vergaren van de benodigde informatie en data om aan de verschillende verplichtingen te kunnen voldoen. Dit geldt evenzeer voor de verplichting om te rapporteren over de niet-gecorrigeerde loonkloof, de wijze van berekening van deze loonkloof, en de maatregelen die de onderneming treft om deze loonkloof te verkleinen.

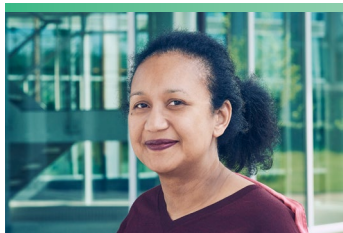


Bijlage: overzicht belangrijkste verplichtingen⁵

Verplichting ▶ Aantal werknemers / kwalificatie ▼	Informatieverplichting richting werknemers en werknemers-vertegenwoordigers  Informatie Intern	Certificeringsplicht  Extern	Rapporteren over gender pay gap in bestuursverslag  Informatie Extern
 10-50 Klein	Niet verplicht	Niet verplicht	Niet verplicht
 10-50 Klein Beursgenoteerd 	Niet verplicht	Niet verplicht	(Waarschijnlijk) verplicht
 50-250 Middelgroot	Verplicht	Niet verplicht	Niet verplicht
 50-250 Middelgroot Beursgenoteerd 	Verplicht	Niet verplicht	(Waarschijnlijk) verplicht
 Ten minste 250 Groot	Verplicht	Verplicht	Verplicht
 Ten minste 250 Groot Beursgenoteerd 	Verplicht	Verplicht	Verplicht

⁵ De verplichtingen, zoals hierboven opgenomen, zijn gebaseerd op de aanname dat bij de groottekwalificatie van de onderneming in ieder geval aan het werknemerscriterium is voldaan. De verplichting inzake het rapporteren over de gender pay gap in het bestuursverslag kan ook gelden voor ondernemingen die minder dan tien werknemers in dienst hebben, maar op basis van de overige twee groottecriteria alsnog kwalificeren als groot. Hetzelfde geldt voor beursgenoteerde ondernemingen die kwalificeren als klein of middelgroot. Zie ook [pagina 6](#) over deze groottecriteria.

Contact



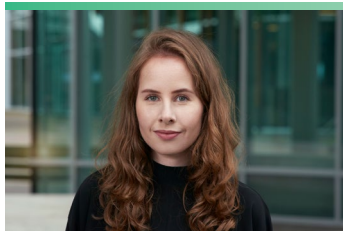
Astrid Helstone
Partner Arbeidsrecht
astrid.helstone@stibbe.com
T +31 20 546 06 54
M +31 6 202 450 74



Steven Hijink
Counsel Corporate Litigation
steven.hijink@stibbe.com
T +31 20 546 04 42
M +31 6 115 914 02



Juno Terpstra
Associate Arbeidsrecht
juno.terpstra@stibbe.com
T +31 20 546 06 86
M +31 6 110 821 93



Loes van Dijk
Junior Associate Corporate Litigation
loes.vandijk@stibbe.com
T +31 20 546 04 19
M +31 6 500 556 71

Dit document geeft enkele algemene inzichten. Hoewel dit document uiteraard met de nodige zorg is samengesteld, is het op geen enkele manier bedoeld als juridisch advies. Hieraan kunnen dus geen rechten worden ontleend, uit welke hoofde dan ook en wij kunnen niet instaan voor de toepasselijkheid in individuele gevallen. Nader advies is in alle gevallen noodzakelijk om een op maat toegesneden juridische analyse te kunnen maken. Mocht u advies wensen over uw individuele situatie, neemt u dan vooral contact met ons op. Kennisname en/of gebruik van informatie uit dit document impliceert een aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden, inclusief in het bijzonder de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid.