Loontransparantie: Belgische wetgeving heeft vertraging

Newsletter Aon Update | nr. 7 | 2026
Aon Belgium



De Europese richtlijn rond loontransparantie ("Pay Transparency" - EU 2023/970) moest tegen 7 juni 2026 omgezet zijn in Belgische wetgeving. Dat is vandaag nog niet gebeurd. Een aantal Europese lidstaten waaronder België hebben vertraging bij de omzetting van de richtlijn. België heeft zes maanden uitstel gevraagd om deze Europese richtlijn alsnog om te zetten in nationale wetgeving. De Europese diensten hebben hierover nog geen definitief uitsluitsel gegeven. Bovendien is er in ons land voorlopig nog geen akkoord over de concrete uitwerking van de richtlijn voor de private sector. In de publieke sector werden wel al stappen gezet. Zo is er al een decreet in Vlaanderen, en hebben ook zowel de Franse Gemeenschap als het Waals Gewest de richtlijn al omgezet.

Het wettelijk kader

De Europese Pay Transparency Richtlijn (EU 2023/970) markeert een kantelpunt in hoe organisaties omgaan met verloning, governance en employee benefits. Waar transparantie vroeger eerder een keuze was, wordt het nu een structurele vereiste – met een duidelijke impact op HR, reward en legal.

Hierna bekijken we kort:

- de essentie van de richtlijn;
- wat dit concreet betekent voor jouw organisatie

Wat houdt de Pay Transparency Richtlijn in?

De richtlijn heeft één duidelijke doelstelling: gelijke verloning afdwingen door transparantie. Met deze richtlijn wil Europa namelijk loondiscriminatie en meer specifiek de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken.

De richtlijn vertrekt van drie pijlers:

1. *Transparantie vóór indiensttreding*

De vereisten van de richtlijn zijn de volgende:

- Kandidaten moeten vooraf geïnformeerd worden over het loon of de loonvork
- Het opvragen van loonhistoriek door de (toekomstige) werkgever wordt verboden
- Vacatures moeten genderneutraal zijn

Het doel van bovenstaande elementen is het bereiken van eerlijke onderhandelingen tussen kandidaat-werknemer en potentiële werkgever en historische ongelijkheden vermijden.

2. *Transparantie tijdens de tewerkstelling*

Werknemers krijgen recht op informatie over hun eigen loon én het gemiddelde loon per functie(categorie) (m/v). Werkgevers moeten bovendien duidelijke objectieve en genderneutrale looncriteria hanteren.

3. Rapportering en correcties§

Bedrijven met 250 werknemers of meer moeten vanaf 2027 een eventueel gender pay gap rapporteren. Heeft men 150 werknemers of meer dan moet dit vanaf 2028 en bedrijven met 100 werknemers of meer moeten een eventueel gender pay gap rapporteren vanaf 2031.

Bij een loonverschil van meer dan 5% zonder objectieve verklaring zal er een verplichte joint pay assessment dienen te gebeuren. Dit kan verschillende vormen aannemen. Voor nu kan volstaan worden met te zeggen dat dit een doorgedreven analyse inhoudt van de populatie / categorie waar de loonkloof zich voordoet en een actieplan om dit verschil te verkleinen in de toekomst. Dit actieplan dient te worden goedgekeurd door de werknemersvertegenwoordiging binnen het bedrijf.

De richtlijn voorziet als gevolg van het bestaan van een loonkloof dat de bewijslast inzake (non-)discriminatie verschuift naar de werkgever. De werkgever zal dus moeten aantonen dat er geen sprake is van discriminatie bij de loonkloof.

Afwachten is geen optie

Hoewel de Belgische wetgeving nog niet finaal is, lijkt een passieve benadering niet aangewezen.

De basisprincipes van gelijke verloning bestaan immers al in de Belgische wetgeving en bovendien is de verwachting dat deze wetgeving alsnog zal opgesteld worden voor het einde van 2026, waardoor deze in 2027 kan in voege gaan.

Concreet

Wij zien 3 belangrijke gevolgen:

1. Van loonbeleid naar "pay governance"

Een bedrijf zal moeten kunnen uitleggen waarom iemand een bepaald loon krijgt, hoe loon evolueert en hoe voordelen worden toegekend. De achterliggende filosofie wint aan belang.

2. Ook aanvullende voordelen onder het vergrootglas

De richtlijn geldt niet enkel voor salaris, maar voor de **totale verloning**. Vallen dus ook onder het toepassingsgebied:

- Bonussen;
- Voordelen in natura;
- Aanvullend pensioen & aanvullende verzekeringen (invaliditeit, hospitalisatie,…).

3. De werknemersbeleving als hefboom

Transparantie gaat verder dan enkel het vervullen van de wettelijke verplichtingen. Het doel is immers om het vertrouwen in de werkgever te verhogen en zijn reputatie als werkgever te versterken. Dit zou de werkgever moeten helpen om de juiste mensen aan te werven én te behouden.

In een krappe en competitieve arbeidsmarkt zal transparantie dus een onderscheidende factor worden.

Wacht niet tot morgen

Wij pleiten ervoor om de Belgische wetgeving niet af te wachten maar nu reeds actie te ondernemen.

Een aantal relatief eenvoudige acties die vandaag al kunnen ondernomen worden zijn:

- Breng je loonstructuren en jobarchitectuur in kaart;
- Analyseer je gender pay gap (incl. benefits);
- Definieer duidelijke objectieve looncriteria;
- Hou je rekruteringsproces tegen het licht (geen salarishistoriek opvragen!);
- Bereid je voor op rapportering en data-analyse.

Besluit

De Pay Transparency Richtlijn is meer dan een compliance-oefening en het naleven van bijkomende verplichtingen. Ze dwingt organisaties om na te denken over eerlijkheid, consistentie en transparantie in hun volledige verloningsstrategie.

Bedrijven die vandaag al stappen zetten beperken hun juridische risico en bouwen tegelijk aan een sterke waardebelofte voor (potentiële) werknemers (“employer value proposition”).

Aon staat klaar om u verder te helpen. Neem gerust contact op met uw vertrouwde contactpersoon.



Steven Cauwenberghs
Senior Legal Advisor

steven.cauwenberghs@aon.com

This publication constitutes confidential and proprietary information belonging to Aon Belgium BV/SRL and may only be disclosed and/or used in accordance with permission granted by Aon Belgium BV/SRL. Any other disclosure and/or use is strictly prohibited and Aon Belgium BV/SRL reserves its rights, amongst others, to take such action as is necessary to protect its confidential and proprietary information.

Whilst care has been taken in the production of this publication and the information contained within it has been obtained from sources that Aon Belgium BV/SRL believes to be reliable, Aon Belgium BV/SRL does not warrant, represent or guarantee the accuracy, adequacy, completeness or fitness for any purpose of the publication or any part of it and can accept no liability for any loss incurred in any way whatsoever by any person who may rely on it. In any case any recipient shall be entirely responsible for the use to which it puts this publication.

Published by Aon Belgium BV/SRL

Telecomlaan 5-7, 1831 Diegem, Belgium (CBE 0426.531.863)

Authorised insurance and reinsurance broker (FSMA 13982 A-R)

© Copyright Aon Belgium BV/SRL 2026. All rights reserved.