

Van Europese verplichting naar verdedigbaar beloningsbeleid

Masterclass loontransparantie

Bereid uw organisatie voor op objectieve functieweging, verklaarbare loonverschillen, gender pay gap-analyse en moeilijke looncommunicatie

- > Ontdek of uw loonbeleid verdedigbaar is vóór medewerkers, vakbonden of rapporteringsverplichtingen dat blootleggen.
- > Vertaal de Europese loontransparantierichtlijn naar een concreet actieplan voor uw eigen organisatie.
- > Leer loonverschillen professioneel uit te leggen zonder vertrouwen te verliezen.

Onder de deskundige leiding van:

Dirk Stienaers
Co-founder
COREUS

Axelle Peeters
Co-founder
COREUS



Waarom dit programma?

HERKENBAAR? DE CASE VAN SOFIE

Sofie is HR Manager in een onderneming met 240 medewerkers. De organisatie is snel gegroeid, deels organisch en deels via overnames. Het loonbeleid groeide gewoon mee. Er is geen eenduidige loonarchitectuur. Sommige lonen zijn bepaald door de markt, andere door individuele onderhandelingen, anciënniteit, vroegere afspraken of de loonstructuur van overgenomen entiteiten. Twee medewerkers met vergelijkbare functies kunnen vandaag aanzienlijk verschillen in verloning, zonder dat iemand nog precies weet waarom.

Zolang niemand daar vragen over stelt, lijkt dat beheersbaar. Maar loontransparantie verandert de context. Sofie moet kunnen aantonen dat gelijk of gelijkwaardig werk gelijk wordt beloond op basis van objectieve criteria. Zij moet weten welke verschillen verklaarbaar zijn, welke niet, en hoe ze dit communiceert zonder het vertrouwen van medewerkers te beschadigen.

In deze masterclass werkt u aan precies dat vraagstuk: hoe zet u een historisch gegroeid loonbeleid om in een beleid dat uitlegbaar, verdedigbaar en toekomstbestendig is?

DE KLOK TIKT WEL DEGELIJK, OOK VOOR UW LOONBELEID

Velen hoopten dat de Europese loontransparantierichtlijn (2023/970) zou worden afgezwakt of uitgesteld. De Europese Commissie bevestigde echter eind mei ondubbelzinnig: de richtlijn blijft zoals ze is en moet worden omgezet. De verplichtingen gelden voor elke werkgever – ongeacht de grootte – en grote ondernemingen moeten reeds rapporteren vanaf juni 2027.

UW LOONBELEID IS HISTORISCH GEGROEID... EN DAAR WRINGT HET

De meeste loonstructuren zijn niet ontworpen, ze zijn gegroeid. Beslissing na beslissing, onderhandeling na onderhandeling, uitzondering na uitzondering. Het resultaat: verschillen die niemand nog kan uitleggen. En zolang niemand iets vraagt, is dat ook niet echt een probleem. Maar de richtlijn keert de logica om. Voortaan moet u aantonen dat gelijk(waardig) werk gelijk wordt beloond – op basis van objectieve, genderneutrale criteria. En als bvb het verschil tussen mannen en vrouwen oploopt tot 5% zonder objectieve verklaring na

6 maanden, volgt een gezamenlijke beloningsevaluatie met corrigerende maatregelen. Dus werk aan de winkel...

TRANSPARANTIE BEGINT NIET BIJ HET RAPPORT, MAAR BIJ DE VACATURE.

Loontransparantie is veel meer dan een jaarlijkse loonkloofrapportering. Ze begint vóór de indienstreding: u moet het aanvangsloon of de loonschaal communiceren nog vóór het sollicitatiegesprek, zonder dat de kandidaat erom vraagt. Vragen naar het vorige loon mag niet langer. Medewerkers krijgen jaarlijks recht op informatie over hoe zij betaald worden ten opzichte van collega's die gelijk(waardig) werk verrichten. En 'beloning' betekent dit dan alles? Ook bonussen, overwerkvergoeding, bedrijfswagen, groepsverzekering, voordelen in natura? Zal wie enkel naar het brutoloon kijkt, dan ook risico lopen? Ook dit moet nog definitief worden beslist.

DE GROOTSTE UITDAGING ZIT NIET IN DE CIJFERS, MAAR IN HET GESPREK.

U kunt uw loonkloof perfect berekenen en toch onderuitgaan in gesprekken met medewerkers of sociale partners. Want zodra de cijfers transparant zijn, komen de vragen: waarom verdient mijn collega meer dan ik? Word ik eerlijk betaald? Een onhandig antwoord van één leidinggevende kan het vertrouwen in uw volledige beleid onderuithalen. Daarom traint deze masterclass niet alleen uw analyse, maar ook uw communicatie: hoe u loonverschillen uitlegt, hoe u managers voorbereidt op moeilijke vragen, en hoe u ad-hoc-improvisatie vervangt door een heldere, gedragen lijn.

EEN VERPLICHTING OF EEN VOORSPRONG: U KIEST.

U kunt loontransparantie ondergaan als een administratieve last die u disproportioneel veel werk bezorgt. Of u kunt ze omzetten in een strategische hefboom: een loonbeleid dat aantoonbaar fair is, dat talent aantrekt, dat het vertrouwen versterkt en dat uw organisatie positioneert als werkgever die niets te verbergen heeft. Deze masterclass is geen theoretische uiteenzetting van de richtlijn. Het is een versneller van uw HR-transformatie. U vertrekt niet met concepten – u vertrekt met beslissingen, een maturiteitsdiagnose en een geprioriteerd actieplan dat u de dag nadien al kunt opstarten.

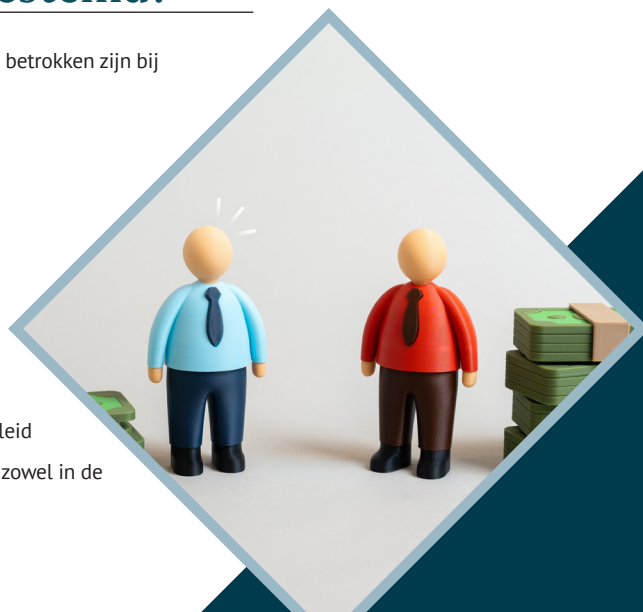
Voor wie is deze masterclass bestemd?

Deze masterclass is bedoeld voor professionals en beslissingsnemers die betrokken zijn bij

loonbeleid, HR-strategie, reward, compliance of sociale relaties:

- > HR Managers & CHRO
- > Compensation & Benefits Managers
- > Total Rewards Managers
- > HR Business Partners
- > People & Culture Leaders
- > Payroll Managers
- > Legal en compliance professionals betrokken bij HR
- > Directieleden met verantwoordelijkheid voor personeels- en loonbeleid

De masterclass is relevant voor Belgische en internationale organisaties, zowel in de private als publieke sector.



Reality check: hoe transparant en verdedigbaar is uw loonbeleid vandaag...

Beantwoord deze vragen eerlijk:

- > Als een medewerker morgen vraagt waarom een collega meer verdient, hebt u dan een objectief en consistent antwoord?
- > Weet u vandaag of uw gender pay gaps boven of onder de relevante drempels ligt?
- > Zijn uw functieniveaus en loonbanden gebaseerd op objectieve, genderneutrale criteria?
- > Zijn historische uitzonderingen in uw loonbeleid nog verklaarbaar?
- > Vermeldt u bij rekrutering al duidelijk genoeg het aanvangsloon of de loonvork?
- > Weten uw leidinggevenden wat ze wel en niet kunnen zeggen wanneer medewerkers vragen stellen over loon?
- > Hebt u een plan om eventuele onverklaarde loonverschillen te corrigeren?

Twijfelt u bij meerdere vragen, dan is loontransparantie voor uw organisatie geen administratief detail, maar een strategisch HR-dossier.

Wat brengt u best mee?

Om maximaal rendement uit de masterclass te halen, brengt u bij voorkeur enkele elementen uit uw eigen organisatie mee. Dat hoeft niet volledig of perfect te zijn. Het doel is net om te bepalen waar de gaten zitten. Individuele loongegevens hoeven niet in de groep gedeeld te worden. Voorbeelden kunnen geanonimiseerd worden besproken.

De docenten



Dirk Stienaers is co-founder van Coreus en heeft meer dan dertig jaar ervaring in HR, compensation & benefits en rewardstrategie.

Voor de oprichting van Coreus bouwde hij een ruime corporate loopbaan uit bij The Adecco Group, waar hij onder meer actief was als Head Compensation & Benefits en later als VP Group Compensation & Benefits.

Binnen Coreus begeleidt Dirk organisaties bij het ontwerpen en implementeren van helder, fair en toekomstgericht beloningsbeleid.

Hij combineert expertise in functieweging, loonstructuren, prestatiebeloning, benchmarking en compensation governance. Daardoor benadert hij loontransparantie niet als een louter juridisch rapporteringsproject, maar als een toets op de kwaliteit van het volledige loonbeleid.

Zijn internationale ervaring in compensation & benefits maakt hem bijzonder goed geplaatst om organisaties te helpen bij vragen zoals: zijn onze loonbanden verdedigbaar, kunnen we loonverschillen verklaren, zijn onze criteria objectief en genderneutraal, en kunnen leidinggevenden het beleid geloofwaardig uitleggen?

Axelle Peeters is co-founder van Coreus en heeft een brede HR-loopbaan opgebouwd in corporate omgevingen en consultancy.

Voor Coreus was zij actief in diverse HR-rollen, onder meer als HR Senior Officer, Talent Manager, HR Business Partner, HR Manager, Head HR & Facilities, HR Business Consultant en HR Interim Manager. Haar ervaring wordt gelinkt aan organisaties zoals Swiss Life, Cotton Group, een Big Four-omgeving en Cognizant.



Binnen Coreus focust Axelle op HR-strategie, reward, organisatieontwikkeling en de implementatie van transparant beloningsbeleid. Zij helpt organisaties om loontransparantie niet te reduceren tot cijfers en rapportering, maar te vertalen naar duidelijke processen, gedragen communicatie en praktisch toepasbare keuzes.

Haar sterkte ligt in de combinatie van inhoudelijke rewardexpertise en veranderkundige gevoeligheid. Zij begeleidt organisaties bij de vertaalslag van analyse naar actie: van functieweging, loonstructuren en pay gap-analyse tot communicatie, governance en voorbereiding van leidinggevenden op moeilijke loongesprekken.

Programma

Loontransparantie vraagt meer dan een rapport. Ze vereist een loonbeleid dat objectief onderbouwd, intern consistent en helder uitlegbaar is – tegenover medewerkers, leidinggevenden, sociale partners en directie. Na deze dag, vertrekt u niet met algemene inzichten, maar met een scherpe maturiteitsdiagnose, concrete prioriteiten en een actieplan waarmee u meteen verder kunt.

MODULE 1 - DE RICHTLIJN ONTCIJFERD: WAT U ECHT MOET WETEN

Geen juridisch jargon, maar de verplichtingen die uw beleid raken – en de risico's én kansen die eraan vasthangen.

Leerpunten:

- ◆ De kern van richtlijn 2023/970 en de status van de Belgische omzetting
- ◆ De drie verplichtingen die elke werkgever raken:
 - ❖ loontransparantie vanaf de sollicitatie (aanvangsloon, geen vraag naar vorig loon of loonhistoriek)
 - ❖ het jaarlijkse recht op informatie van de medewerker
 - ❖ de uitgebreide rapporteringsverplichting over de loonkloven
- ◆ Wat 'beloning' juridisch omvat: van bonus tot bedrijfspensioen en voordelen in natura
- ◆ Sancties en omgekeerde bewijslast: waarom het risico bij u ligt

MODULE 2 - DIAGNOSE VAN UW EIGEN LOONBELEID

U analyseert uw eigen Compensation & Benefits-praktijk en legt de kwetsbare zones bloot.

Leerpunten:

- ◆ U brengt uw eigen structuur in kaart op drie assen:
 - ❖ sterke punten die verdedigbaar zijn
 - ❖ kwetsbare zones met onverklaarde verschillen
 - ❖ afwijkingen ten opzichte van de richtlijn
- ◆ Zijn uw functies correct gewogen en uw loonbanden verdedigbaar?
- ◆ Historisch gegroeide willekeur herkennen en objectiveren
- ◆ Van losse vaststellingen naar een maturiteitsdiagnose

Concrete case / oefening:

- ◆ Maturiteitsscan – individuele scoring van uw eigen beloningspraktijk, gevolgd door een scherpe terugkoppeling – waar zitten úw echte blokkades?

MODULE 3 - WORKSHOP GENDER PAY GAP

De cijfers die u straks publiek moet verantwoorden – vandaag leert u ze berekenen, lezen en interpreteren zonder methodologische valkuilen.

Leerpunten:

- ◆ Het verschil tussen de bruto en de gecorrigeerde loonkloof – en waarom dat verschil bepalend is
- ◆ Welke data u nodig hebt en hoe u die betrouwbaar verzamelt
- ◆ De kritische grens van 5% en wat de gezamenlijke beloningsevaluatie inhoudt
- ◆ Methodologische valkuilen die uw cijfers – en uw geloofwaardigheid – onderuithalen

Concrete case / oefening:

- ◆ Pay Gap-simulatie – u rekent een realistische case door, interpreteert het resultaat en bepaalt welke conclusies verdedigbaar zijn.



Timing cursus

- 08.30 Ontvangst, registratie met koffie/thee.
- 09.00 Start van de trainingsdag (met voorstelling docent)
- 12.30 Lunch
- 17.00 Einde van de cursusdag.

Zowel in de voor- als namiddag wordt een korte (koffie-)pauze gehouden.

Verhoogde interactiviteit

De deelnemers krijgen uitgebreid de kans om hun eigen problematiek ter sprake te brengen. Om dit te realiseren, vragen wij op voorhand een beknopte beschrijving van de probleemstelling te formuleren. Op die manier kunnen wij de cursus volledig opstellen volgens uw eigen informatiebehoefte.

U kunt hiervoor steeds contact opnemen met **Dirk Spillebeen** op het nummer: **+32 50 38 30 30** (e-mail: dirk@ifbd.be).

Programma

MODULE 4 - HET RAPPORT ONTLEED: WAT STRAKS VAN U GEVRAAGD WORDT

Een concrete projectie van het rapport dat u zult moeten opleveren – zodat u vandaag al weet wat u moet anticiperen.

Leerpunten:

- ◆ De verwachte structuur en de kernindicatoren van het loonkloofrapport
- ◆ Welke boodschappen gevoelig liggen en hoe u ze positioneert
- ◆ Welke elementen u nú al moet voorbereiden om straks niet in tijdnood te komen
- ◆ Genderneutrale functiewaardering en –indeling als corrigerend instrument

Concrete case / oefening:

- ◆ Lezing van een voorbeeldrapport – u loopt een modelrapport door en identificeert wat dit voor uw eigen organisatie betekent.

MODULE 5 - PRAKTIJK: DE MOEILIJKE GESPREKKEN MET MEDEWERKERS & SOCIALE PARTNERS

Hier wint of verliest u het vertrouwen. U oefent de gesprekken die transparantie onvermijdelijk uitlokt.

Leerpunten:

- ◆ U oefent concrete antwoorden op de vragen die komen:
 - ❖ “Waarom verdient mijn collega meer dan ik?”
 - ❖ “Word ik eerlijk betaald?”
 - ❖ “Wat verandert loontransparantie voor mij?”
- ◆ Antwoorden, houding, taalgebruik en het omgaan met emoties
- ◆ Leidinggevenden voorbereiden zodat zij niet improviseren
- ◆ Een zelfverzekerde, professionele en consistente lijn ontwikkelen

Concrete case / oefening:

- ◆ Rollenspel ‘het loongesprek’ – u voert de gevoelige gesprekken in een veilige setting en krijgt directe feedback op houding en formulering.

MODULE 6 - VAN INZICHT NAAR ACTIEPLAN

U vertrekt niet met theorie, maar met een geprioriteerd plan dat u de volgende dag al kunt opstarten.

Leerpunten:

- ◆ Uw prioritaire acties ‘Loontransparantie 2026’ vastleggen
- ◆ Concrete tools om uw compliance te sturen en op te volgen
- ◆ Een operationele roadmap afgestemd op uw organisatie
- ◆ Lessons learned en open Q&A met de trainers

Uw concrete output...

U verlaat de masterclass met:

- > een maturiteitsdiagnose van uw huidige beloningsbeleid;
- > een eerste risicokaart rond loontransparantie;
- > inzicht in de data en criteria die u nodig hebt;
- > een beter begrip van uw gender pay gap-risico's;
- > voorbeeldantwoorden voor moeilijke loonvragen;
- > een geprioriteerd actieplan “Loontransparantie 2026–2027”;
- > duidelijke volgende stappen voor HR, directie en leidinggevenden.

Geen theoretische opleiding, maar een concrete werkdag rond uw eigen loonbeleid.



Masterclass loontransparantie

2026

> **Datum & locatie:** zie hiertoe onze website www.ifbd.be

> **Kostprijs:** € 795 (excl. BTW)

>>> INSCHRIJVEN

<p>E-mail: info@ifbd.be</p>  <p>klik hier</p>	<p>Via onze website: ifbd.be</p>  <p>klik hier</p>	<p>Via QR:</p> 	<p>Telefoon: 00 32 50 38 30 30</p>  <p>Voor meer informatie omtrent uw inschrijving ...</p>
--	---	--	---

>>> INSCHRIJVINGSMODALITEITEN

De deelnameprijs aan dit 1-daagse programma bedraagt **795 Euro** excl. 21% BTW. Dit bedrag is inclusief koude/warme dranken en een uitgebreide lunch tijdens de cursusdag. U ontvangt bovendien een **documentatiemap** die u als naslagwerk kunt raadplegen. Los van de eventuele subsidiëring van de Vlaamse Overheid (zie verder) geeft het IFBD per extra deelnemende collega **5% extra korting** op het **totaalbedrag** met een maximale **korting van 20%** (= 5 deelnemers of meer).

Na ontvangst van uw inschrijving krijgt u een **deelnamebevestiging** en een factuur. Een tweetal weken voor de cursus ontvangt u een **herinnering met nog enige praktische informatie** en een **routebeschrijving**.

DE VLAAMSE OVERHEID INVESTEERT IN OPLEIDING: TOT 30% KORTING!

Het IFBD is erkend als **gecertificeerd opleidingsinstituut**. Dit maakt dat u onze trainingen gedeeltelijk kunt betalen met de subsidies toegekend door de Vlaamse Overheid via het systeem van de "KMO-portefeuille". Indien uw bedrijf voldoet aan de vooropgestelde criteria kan u tot 30% besparen op de opleidingskost. Meer informatie omtrent het systeem kan u vinden op de website van de Vlaamse Overheid: www.kmo-portefeuille.be.

Annulatie.

We begrijpen dat andere prioriteiten kunnen optreden tussen uw inschrijving en de cursus. Indien wij minstens 2 weken voor de cursus uw annulatie ontvangen zoeken we samen met u naar de beste oplossing. Bent u **minder dan twee weken voor de start van de opleiding** verhinderd, dan bent u ons sowieso het volledige bedrag van de opleiding verschuldigd. U mag in dat geval wel altijd een collega sturen om de opleiding in uw plaats te volgen. Het is mogelijk dat wij een administratieve kost (**€ 95 per cursusdag**) in rekening brengen om uw deelname **te verplaatsen of te annuleren**, indien deze minder dan 2 weken voor de training plaatsvindt.

HOTELOVERNACHTING OP DE LOCATIE VAN DE TRAINING

U kan op onze diverse trainingslocaties veelal een overnachting boeken om de cursus op een ontspannen manier te kunnen aanvatten en/of af te sluiten. Meer informatie hieromtrent vindt u op onze website of via volgende link: www.ifbd.be/nl/over-ons/algemene-voorwaarden

IFBD-DATABASE & GDPR

We houden u graag op de hoogte van de laatste evoluties binnen uw sector. Daarom hebben we uw gegevens opgenomen in onze database. Uw informatie is voor eigen gebruik, wordt beveiligd en nooit aan derden doorgegeven. Hiertoe nemen we alle nodige maatregelen. Te allen tijde heeft u - overeenkomstig de wet "verwerking persoonsgegevens" van 8/12/1992 en de "AVG-reglementering" van 24/5/2016 - recht op inzage, wijziging of verwijdering van uw gegevens. Meer informatie via onze webpagina www.ifbd.be/nl/GDPR of via e-mail: DPO@ifbd.be.

ALGEMENE VOORWAARDEN

Op onze website op de pagina ifbd.be/nl/over-ons/algemene-voorwaarden vindt u al onze modaliteiten terug.