

Eerlijke en rechtvaardige werkplekken creëren met

# PROACTIEVE LOONTRANSPARANTIE



Loontransparantie voor de moderne werkwereld	3
Wat is loontransparantie?	5
Waarom is loontransparantie belangrijk?	8
De evolutie van loontransparantie	9
Wereldwijde wetgeving over loontransparantie	11
Hoe loontransparantie je bedrijf een boost kan geven	16
Uitdagingen en oplossingen voor de implementatie van loontransparantie	18
Hoe implementeer je effectief een succesvol loontransparantiebeleid?	22
Maak kennis met Bob	28

# Loontransparantie voor de moderne werkwereld

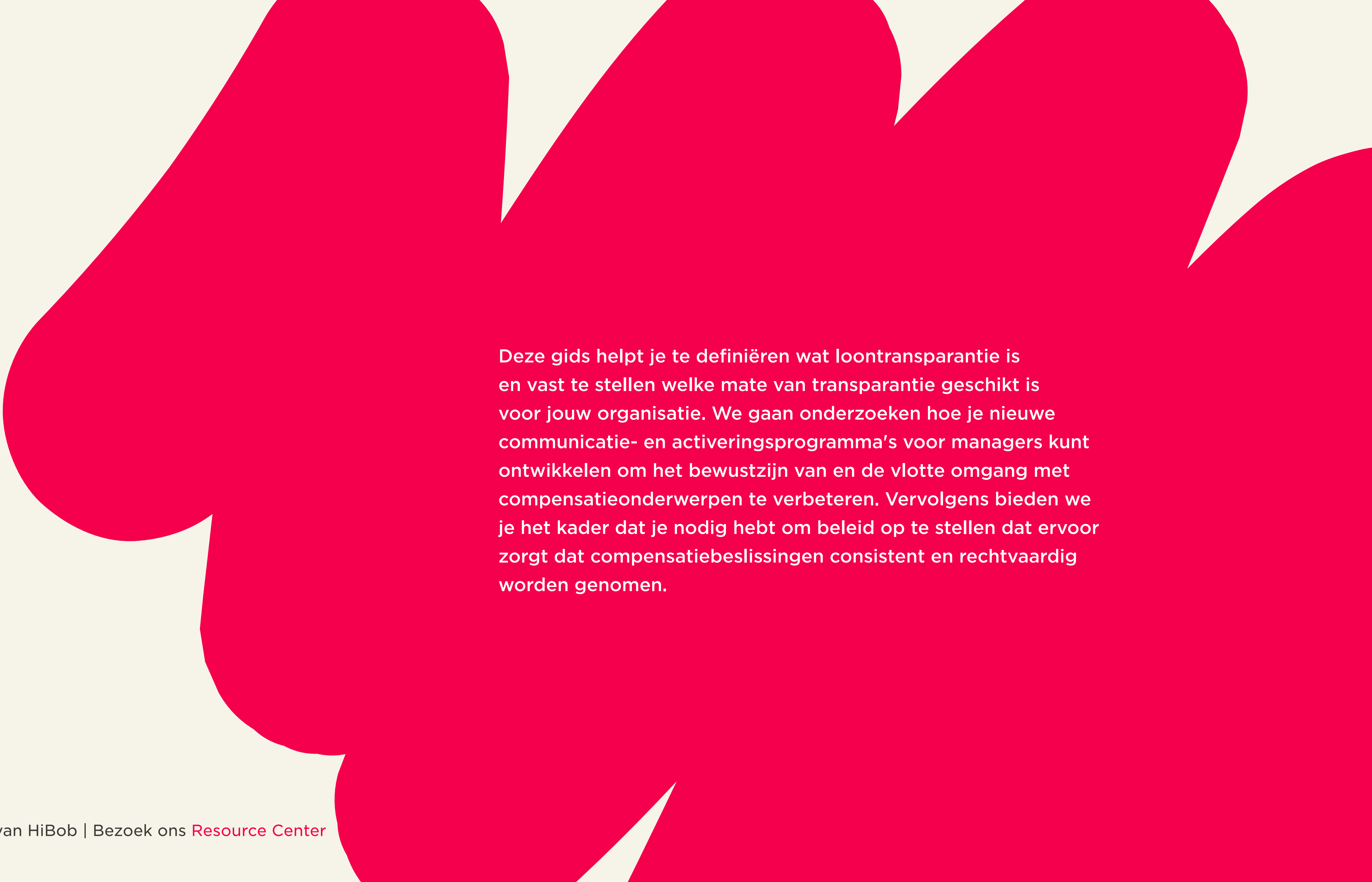
In de moderne werkwereld is het hebben van een eerlijke en rechtvaardige organisatiecultuur belangrijker dan ooit - en het inzetten op loontransparantie is van fundamenteel belang voor het creëren van een eerlijke werkplek. Medewerkers willen weten dat je werkt aan het wegnemen van loonverschillen op basis van geslacht, etniciteit en leeftijd. Ook willen ze weten hoe hun compensatie zich verhoudt tot die van anderen in vergelijkbare functies en met vergelijkbare ervaringsniveaus. Transparant zijn over je aanpak van besluitvorming over salarissen is een cruciale stap om vertrouwen te creëren bij je mensen.

Hoewel bedrijven van oudsher terughoudend zijn met het bekendmaken van informatie over compensaties, vereist de toenemende vraag om loontransparantie vanuit het personeelsbestand - om nog maar te zwijgen van nieuwe nalevingsvereisten in landen over de hele wereld - dat ze hier anders over gaan nadenken. Maar het omarmen van loontransparantie gaat over veel meer dan alleen maar het

handhaven van compliance en het beantwoorden van vragen van kandidaten en medewerkers; het is de basis voor een bedrijfscultuur en beloningsfilosofie waarin mensen op de eerste plek staan.

Meer transparantie over lonen bieden in het streven naar eerlijkheid en rechtvaardigheid kan ingewikkeld zijn, vooral wanneer de passende mate van salaristransparantie voor jouw bedrijf aan verandering onderhevig is en met de markt mee beweegt.

Er komen hoe dan ook altijd aanzienlijke veranderingen en een solide strategie voor **veranderingsmanagement** bij kijken, met duidelijk gedefinieerde doelen en inzicht in de juiste aanpak voor je organisatie. Het is van cruciaal belang om je team te voorzien van de middelen die nodig zijn om de basis te leggen voor een robuust en wendbaar beleid voor salaristransparantie dat is afgestemd op de unieke en evoluerende behoeften van je bedrijf.



Deze gids helpt je te definiëren wat loontransparantie is en vast te stellen welke mate van transparantie geschikt is voor jouw organisatie. We gaan onderzoeken hoe je nieuwe communicatie- en activeringsprogramma's voor managers kunt ontwikkelen om het bewustzijn van en de vlotte omgang met compensatieonderwerpen te verbeteren. Vervolgens bieden we je het kader dat je nodig hebt om beleid op te stellen dat ervoor zorgt dat compensatiebeslissingen consistent en rechtvaardig worden genomen.

# Wat is loontransparantie?

Loontransparantie is de praktijk van het openlijk delen van compensatie-informatie met huidige en toekomstige medewerkers in het streven naar **gelijke beloning**.

Loontransparantie is ook een strategie die organisaties kunnen gebruiken om de communicatie te verbeteren, loonongelijkheid aan te pakken en vertrouwen in de werkplek op te bouwen.

Je kunt loontransparantie op allerlei verschillende manieren benaderen, maar het is belangrijk om te weten dat het geen kwestie is van alles-of-niets. Organisaties kunnen transparantie over lonen op veel verschillende manieren aanpakken. Het is belangrijk om te erkennen dat loontransparantie er voor elke organisatie anders uit kan zien, afhankelijk van de bedrijfsstrategie en lokale wettelijke vereisten.

Voor het ene bedrijf kan de mate van loontransparantie inhouden dat salarissen (of salarisschalen) worden vermeld in de functiebeschrijvingen. Voor een ander kan het betekenen dat het taboe op het openlijk bespreken van salarissen met je collega's helemaal wordt doorbroken en dit zelfs wordt aangemoedigd. Loontransparantie is niet iets statisch; het is een continuüm dat voortdurend in beweging is.

Het leggen van de basis voor je strategie met betrekking tot transparantie over lonen is essentieel om te bepalen waar op het bereik je organisatie zich zal bevinden. Wat je strategie ook wordt, het is van cruciaal belang om je managers en leiders te trainen, om ervoor te zorgen dat je aanpak vloeiend verloopt. Zo zorg je ervoor dat ze effectief kunnen navigeren door de lastige gesprekken met teamleden die zich zullen voordoen.

We zullen het eenvoudig houden: in de onderstaande categorieën, voorgesteld door loonkloofanalist **Michelle Gyimah**, worden vijf verschillende gradaties van loontransparantie toegelicht die je kunt overwegen voor je bedrijf.

- 1. Wat?** Teamleden op de hoogte brengen van hun maandelijkse salaris
- 2. Hoe?** **Benchmarkgegevens voor salarissen** openlijk delen met je medewerkers, zodat ze hun loon kunnen vergelijken met de huidige markttarieven
- 3. Waar?** Een grondig compensatieplan met een uitsplitsing van het salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en een duidelijke beloningsschaal voor elk teamlid
- 4. Waarom?** Om duidelijke processen te creëren voor het berekenen van salarissen en om managers te trainen om regelmatig te communiceren over lonen
- 5. Wauw!** Een volledig open beloningssysteem, waarbij de hele organisatie toegang heeft tot informatie over ieders salaris of salarisschaal

Welke mate van loontransparantie geschikt is voor jouw organisatie, hangt natuurlijk af van wat het beste is voor jouw mensen en jouw bedrijf. Maar één ding is zeker: loontransparantie, eerlijkheid en rechtvaardigheid zijn van cruciaal belang voor het succes van moderne organisaties.



## Michelle Gyimah's vijf gradaties van loontransparantie



# Waarom is loontransparantie belangrijk?

Loontransparantiebeleid is van fundamenteel belang om te laten zien dat je bedrijf zich inzet voor het dichtnemen van de **loonkloof tussen mannen en vrouwen** en het wegwerken van loonongelijkheid.

De eerste stap naar het opbouwen van een succesvol loontransparantiebeleid dat eerlijkheid en rechtvaardigheid op de werkplek ondersteunt, is het stellen van de juiste vragen:

- Waar bevindt ons bedrijf zich momenteel op het continuüm van loontransparantie en waar kunnen we het beste naartoe werken?
- Hoe kunnen we onze huidige talentstrategieën en **bedrijfscultuur** benutten om een robuuste en rechtvaardige beloningsfilosofie vorm te geven?
- Wat zeggen de marktgegevens? Hoe kunnen we die gebruiken om voor alle functies in onze organisatie consistente salarisschalen te berekenen en te implementeren?
- Moeten onze salarisschalen worden aangepast om gelijke tred te houden met de benchmarks van de markt?
- Hebben we medewerkers met salarissen die onder of in de lage regionen van onze salarisschalen vallen, en hoeveel moeten we die aanpassen om ze op peil te brengen?
- Hanteren we momenteel niet-geïdentificeerde discriminerende beloningspraktijken?
- Hoe vertrouwd zijn onze personeelsmanagers met eerlijke en rechtvaardige beloningspraktijken?
- Hoe kunnen we het vertrouwen in en de openheid over beloning in onze hele organisatie bevorderen?

**Uiteindelijk is het aan de leiders van het bedrijf, aangevoerd door HR, om te beslissen hoe open jullie willen zijn. Er is geen vaste formule die je kunt volgen.**



# De evolutie van loontransparantie

Hoe mensen denken over en omgaan met loontransparantie, is aan verandering onderhevig. Nog niet zo lang geleden was het een enorm taboe om openlijk te praten over salarissen en zelfs om het over het onderwerp compensatietransparantie te hebben. Bedrijven ontmoedigden hun mensen openlijk om hun salaris met elkaar te bespreken. Tegenwoordig kan **geheimhoudingsbeleid over salarissen**, dat mensen verbiedt om te praten over wat ze verdienen, inbreuk maken op het wettelijke recht van mensen om over hun loon te praten.

Naast deze wetgeving is er ook een grote vraag naar transparantie over lonen, en het bevorderen van meer openheid rond beloning kan gunstig zijn voor moderne bedrijven. Loontransparantie en het vermelden van salarisschalen in vacatures bespaart tijd en helpt bij het aantrekken van de juiste kandidaten, met realistische verwachtingen die aansluiten bij wat het bedrijf nodig heeft. Het dient ook als een pijler van een gezonde bedrijfscultuur en helpt het vertrouwen tussen je mensen en de organisatie te vergroten, wat op zijn beurt weer

de loyaliteit, betrokkenheid en gevoelens van waardering en waarde ten goede komt.

Het huidige streven naar meer loontransparantie vormt de kern van de bestrijding van loonongelijkheid. Het uit zich vaak in mensen die zelf hun loon vermelden, bedrijven die salarisschalen opnemen in vacatures en medewerkers die openlijker over hun loon praten met hun collega's. Het is belangrijk dat werkgevers voldoen aan de verwachtingen van de moderne professional, maar ook om je mensen duidelijk te maken dat niet iedereen in dezelfde rol dezelfde compensatie krijgt.

Een van de grootste uitdagingen waarmee HR en lijnmanagers worden geconfronteerd, is het uitleggen van de nuances van loontransparantie aan hun mensen. Veel professionals denken dat loontransparantie betekent dat een bedrijf volledig open is over de compensatie van alle medewerkers. Of ze vinden dat iedereen in dezelfde of een vergelijkbare rol dezelfde compensatie en **secundaire arbeidsvoorwaarden** moet krijgen. In werkelijkheid is dit niet het geval.

Mensen in dezelfde of vergelijkbare functies concurrerend betalen, betekent dat hun salarissen binnen vaste beloningsschalen vallen. Sommige mensen zullen aan de onderkant van de schaal vallen, andere aan de bovenkant. Waar in de salarisschaal de compensatie van individuele medewerkers valt, hangt af van hun specifieke ervaringsniveau, hoe ze in de loop van de tijd hebben gepresteerd en andere factoren, zoals hun locatie, of ze op afstand of op locatie werken enzovoort.

Een steeds groter deel van de huidige beroepsbevolking zet zich in om loonongelijkheid te bestrijden en op te komen voor **gelijke beloning**. Het is dan ook geen verrassing dat ook de wetgeving over loontransparantie wereldwijd in opkomst is.



# Wereldwijde wetgeving over loontransparantie

Hoewel de wetgeving per land verschilt, en binnen de Verenigde Staten zelfs per staat, is elke wet over salaristransparantie bedoeld om loonkloven te dichten.

Wetten rond loontransparantie veranderen voortdurend, en het naleven van al deze wetten kan een enorme uitdaging zijn, vooral als je bedrijf vestigingen heeft op verschillende locaties wereldwijd. Door transparantie over lonen op te nemen in de kernfilosofie van je bedrijf, kun je het bijhouden van veranderende en opkomende wetten minder moeizaam maken.



***De onderstaande informatie over wetten met betrekking loontransparantie geeft je een overzicht van de wetgeving waarvan je mogelijk op de hoogte moet zijn, afhankelijk van waar je bedrijf actief is. Raadpleeg altijd een lokale juridisch adviseur om er zeker van te zijn dat je organisatie voldoet aan de wetgeving over loontransparantie in de rechtsgebieden waarin zij actief is.***

## Wetten over loontransparantie in de **Verenigde Staten**

In de Verenigde Staten is in 1935 de **National Labor Relations Act** (nationale wet over arbeidsverhoudingen) aangenomen. Daarin zijn de rechten van professionals die in de particuliere sector werken vastgelegd voor het deelnemen aan discussies over beloning. De wet helpt ook bij het bevorderen van eerlijke en rechtvaardige compensatiepraktijken op de werkplek. Op vergelijkbare wijze beschermt het **OFCCP** (Office of Federal Contractor Compliance Programs, de instantie voor programma's voor compliance door aannemers) medewerkers in de publieke sector.

Tot op heden zijn er in acht **Amerikaanse staten** momenteel wetten over loontransparantie van kracht. Bovendien wordt in verschillende steden, waaronder New York City (New York), Cincinnati (Ohio) en Jersey City (New Jersey),

gemeentelijke wetgeving gehanteerd. Sinds **juni 2023** "valt meer dan 25% van de Amerikaanse medewerkers onder wetgeving op het gebied van loontransparantie", en nu meer staten en gemeenten nieuwe wetgeving introduceren, "zou dat binnenkort in de buurt van 50% kunnen komen te liggen".

De specifieke kenmerken van de wetten variëren in elk rechtsgebied, maar kunnen werkgevers verplichten om salarisschalen bekend te maken:

- in hun vacatures;
- wanneer iemand daarom vraagt; en/of
- aan sollicitanten in specifieke stadia van het wervingsproces.



## Wetten over loontransparantie in het **Verenigd Koninkrijk**

Net als in de VS beschermt nationale wetgeving in het VK medewerkers in de particuliere en publieke sector tegen loondiscriminatie. De **Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017** (verordeningen van 2017 over de wet van 2010 over gelijkheid (informatie over de loonkloof tussen mannen en vrouwen)) zijn van toepassing op organisaties met een personeelsbestand van 250 of meer medewerkers in de particuliere en vrijwillige sector. Parallel daaraan zijn de **Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017** (verordeningen van 2017 over de wet van 2010 over gelijkheid (specifieke taken en overheidsinstanties)) van toepassing op openbare organisaties met een personeelsbestand van 250 of meer medewerkers.

Beide wetten dwingen organisaties om publiekelijk te rapporteren over op geslacht gebaseerde beloning en bonussen en de informatie te publiceren op hun bedrijfswebsites.



## Wetten over loontransparantie in de **Europese Unie**

Op 24 april 2023 heeft de EU een nieuwe richtlijn aangenomen die tot doel heeft loondiscriminatie uit te bannen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de lidstaten te verkleinen. De **richtlijn beloningstransparantie van de EU** verplicht de lidstaten om binnen de komende drie jaar nationale wetgeving over loontransparantie aan te nemen. Aangenomen wetten moeten bepalen dat bedrijven het volgende verstrekken:

- **toegang tot informatie:** beloningsschalen aan kandidaten. Bovendien moeten ze gemiddelde loonniveaus en beloningscriteria bekendmaken aan huidige medewerkers. Het is werkgevers ook verboden om de salarisgeschiedenis van kandidaten op te vragen.
- **rapportage:** organisaties met meer dan 250 medewerkers moeten jaarlijks een rapport over hun gegevens over de

loonkloof tussen mannen en vrouwen indienen bij de aangewezen nationale autoriteit. Bedrijven met slechts 100 tot 250 medewerkers hoeven hun gegevens slechts om de drie jaar te rapporteren. Als uit een rapport blijkt dat er een loonkloof van meer dan 5 procent is, moet het bedrijf een gezamenlijke loonbeoordeling uitvoeren in samenwerking met medewerkersvertegenwoordigers.

- **toegang tot de rechter:** als uit een rapport blijkt dat medewerkers loondiscriminatie hebben ervaren, zijn bedrijven verplicht om hen te compenseren.
- **Verbreding van de reikwijdte.** De richtlijn heeft nu ook betrekking op intersectionele discriminatie en is, naast op geslacht, ook van toepassing op etniciteit, seksualiteit en handicaps.



## Wetgeving over loontransparantie in **Australië**

De **Fair Work Legislation Amendment (Secure Jobs, Better Pay) Act 2022** (wet van 2022 ter wijziging van de wetgeving over eerlijk werk (veilige banen, beter loon)) van Australië bevat diverse werkgerelateerde regelingen.

De wet verbiedt loongeachoudingsclausules in arbeidsovereenkomsten en maakt het illegaal om het medewerkers te verbieden hun loon met elkaar te bespreken en aan elkaar bekend te maken. De wet verbiedt ook het publiceren van beloningsschalen onder het minimumloon.

Bovendien heeft Australië de **WGEA** (Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Bill, (amendementswet over gendergelijkheid op de werkplek (het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen)) aangenomen, die bedrijven met meer dan 100 medewerkers

verplicht om hun loonstatistieken voor mannen en vrouwen te publiceren en deze te rapporteren aan hun raad van bestuur en aandeelhouders.

Het wordt bedrijven met meer dan 500 medewerkers ook verplicht om hun strategieën op verschillende indicatoren van gendergelijkheid aan de overheid te rapporteren, waaronder de gendersamenstelling van hun personeelsbestand, de verhouding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en seksuele intimidatie.



# Hoe loontransparantie je bedrijf een boost kan geven

Naast het handhaven van compliance, kan het omarmen van loontransparantie de bedrijven van vandaag helpen slagen en een cultuur van vertrouwen opbouwen. Maar er zijn meer voordelen.

Het omarmen van loontransparantie is voor moderne bedrijven een onbenutte kans en van fundamenteel belang om concurrerend te blijven op de krappe arbeidsmarkt van tegenwoordig. Het creëren van een eerlijke en rechtvaardige cultuur is een van de sleutels tot het aantrekken en behouden van toptalent, het stimuleren van productiviteit en **betrokkenheid**, en het zetten van de toon voor de toekomst van werk.

## Het bevordert het vertrouwen

De professionals van vandaag verwachten van hun werkgevers dat ze vanaf de eerste dag open, eerlijk en rechtvaardig zijn over compensatie. Transparant zijn over beloning voldoet aan deze eis en laat kandidaten en huidige teamleden zien dat je

Gidsen van HiBob | Bezoek ons [Resource Center](#)

organisatie serieus omgaat met gezonde communicatie rond compensatiepraktijken.

Het realiseren van loontransparantiedoelen kan klein beginnen. Het hoeft niet te betekenen dat je de informatie over salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden van je hele personeelsbestand bekendmaakt. Het simpelweg aanmoedigen van leden van je leiderschapsteam om open gesprekken te voeren over beloning, is een enorme stap in de goede richting en maakt de weg vrij voor meer transparantie onder meer leden van je team in de loop van de tijd.

Deze gesprekken vormen de basis voor het opbouwen van vertrouwen, het elimineren van loongehheimhoudingspraktijken en het in de kiem smoren van geruchten (en eventuele wrok die daardoor kan ontstaan). Transparantie over compensatie stimuleert ook open gesprekken over andere onderwerpen op de werkplek, bevordert een gemeenschapsgevoel en ondersteunt samenwerking en een gezonde werkomgeving, terwijl je tegelijkertijd **een cultuur van vertrouwen opbouwt**.



## Het houdt je concurrerend

De arbeidsmarkt is nog nooit zo krap geweest, en concurrerend blijven is van cruciaal belang als je de rest voor wilt blijven. Door je in te zetten voor loontransparantie kun je laten zien dat je eerlijke behandeling en beloning op het werk serieus neemt, dat je de inbreng van mensen waardeert en dat er in jouw werkomgeving geen ruimte is voor vooroordelen en discriminatie.

## Het helpt toptalent aan te trekken en vast te houden

Moderne professionals hechten waarde aan gelijke beloning en eerlijkheid op de werkplek. Mensen hebben meer dan ooit toegang tot benchmarkgegevens voor compensatie via platforms als **Indeed** en **Glassdoor**, professionele netwerken die salarisenquêtes publiceren, vakbonden en de nieuwe openheid van mensen wat betreft het delen van hun persoonlijke looninformatie.

Ze zullen eerder aanbiedingen accepteren van en in dienst blijven bij organisaties die transparantie en concurrerende compensatie en secundaire arbeidsvoorwaarden bieden.

Uiteindelijk kan transparant zijn over je beloningspraktijken een krachtige stimulans zijn om je beste mensen bij het bedrijf te houden, en een van de beste manieren om de retentie te stimuleren. Het dient ook als een effectieve recruitmenttool waarmee je **kosten kunt verlagen** terwijl je je pool getalenteerde, diverse en gekwalificeerde sollicitanten vergroot.

## Het stimuleert productiviteit en betrokkenheid

Open en transparant zijn over beloning motiveert mensen om uit te blinken in hun rol en zakelijk succes te stimuleren, waardoor de overheadkosten (bijvoorbeeld de recruitmentbudgetten) wezenlijk worden verlaagd.

Dit is vooral het geval wanneer je mensen kunnen zien hoe nauw hun compensatie is gekoppeld aan hun prestaties. Als je je mensen inzicht geeft in de link tussen prestaties en beloning, zien ze ook dat de organisatie hun werk waardeert en stimuleer je de betrokkenheid en productiviteit, wat je bedrijfsresultaten een boost geeft.

**Ontdek hoe Bob je kan helpen je loontransparantiedoelen te realiseren >**


# Uitdagingen en oplossingen voor de implementatie van loontransparantie

Er wordt tegenwoordig over de hele wereld steeds meer gepraat over loontransparantie - en terecht. Maar laten we eerlijk zijn: het is moeilijk om loontransparantiepraktijken in te voeren en goed op de rit te krijgen.

Volgens een **enquête** van Willis Towers Watson (WTW) gaf 31 procent van de werkgevers aan niet klaar te zijn voor transparantie, en 46 procent "het bekendmaken van salarissen uit te stellen". Tegelijkertijd zegt **92 procent** van de professionals van tegenwoordig wetten op het gebied van loontransparantie te steunen.

Dit zijn een paar kansen en uitdagingen waarmee je rekening moet houden bij het implementeren van loontransparantie.

Kansen	Uitdagingen
Ondersteunt gelijke beloning	Kan mensen ervan weerhouden om bij een bedrijf te solliciteren of bij een bedrijf te blijven als de salarisschalen niet in overeenstemming zijn met de markttarieven of verwachtingen
Verhoogt het moreel en de betrokkenheid van het personeel	Sommige mensen kunnen zich er ongemakkelijk bij voelen als anderen beschikken over informatie over hun loon
Vermindert het risico op vooroordelen die van invloed zijn op de beloning	Zonder geschikt systeem kan het bekendmaken van lonen leiden tot jaloezie en wrijving
Vermindert speculatie over loon	Kan wrevel veroorzaken als het loon onjuist of zonder context wordt bekendgemaakt
Creëert een positievere werkcultuur	Loontransparantie alleen is niet genoeg voor een gelijke beloning op de werkplek



Hoewel loontransparantie misschien een no-brainer lijkt, kunnen zelfs de beste bedoelingen leiden tot dubbelzinnigheid, miscommunicatie en (in het slechtste geval) spanningen op de werkplek als er geen samenhangend, duidelijk gecommuniceerd loontransparantiebeleid wordt gehanteerd waarmee je managers het gesprek kunnen aangaan.

Het implementeren van transparantie kent veel uitdagingen. De onderstaande vier punten zijn essentieel om een basis te leggen voor een concurrerend compensatiebeleid dat transparant, eerlijk en rechtvaardig is voor al je mensen op elk van je locaties wereldwijd.

## 1. Ontwikkel (en houd je aan) een kernfilosofie voor compensatie

De eerste stap om loontransparantie in je organisatie te krijgen, is ervoor zorgen dat je een kerncompensatiefilosofie hanteert die bepaalt hoe iedereen loonbeslissingen neemt. De tweede stap is om die filosofie duidelijk te communiceren naar je managers.

Een consistente beloningsfilosofie zorgt ervoor dat niemand in je bedrijf gedwongen wordt om in een vacuüm beslissingen te nemen over compensatie. De filosofie is een essentieel hulpmiddel waarop besluitvormers, zoals recruiters, wervingsmanagers en salarismedewerkers, tijdens het wervingsproces kunnen vertrouwen bij het nemen van beslissingen over compensatie.

Ook kun je je op je kernfilosofie voor compensaties baseren bij het nemen van beslissingen over belangrijke momenten in het dienstverband van medewerkers, zoals promoties, salarisverhogingen en regelmatige **compensatiecycli**. Heb je nog niet eerder een filosofie opgesteld? Het is altijd een goed idee om als eerste de kernprincipes ervan af te stemmen op eventuele compliance-eisen en juridische vereisten, en om ervoor te zorgen dat elke beslissing wordt genomen op basis van betrouwbare, door HR gerapporteerde gegevens.

## 2. Zorg voor toegang tot door HR gerapporteerde marktgegevens

Ongeïnformeerd beslissingen nemen is nooit een goed idee, en al helemaal niet als het om loon gaat. Ervoor zorgen dat je bedrijf en de relevante besluitvormers toegang hebben tot officiële, door HR gerapporteerde marktgegevens is van cruciaal belang voor benchmarking en om er zeker van te zijn dat je compensatiepraktijken eerlijk en concurrerend zijn. Toegang hebben tot salarisbenchmarkgegevens is ook de beste manier om te voorkomen dat beslissingen worden genomen op basis van onderbuikgevoelens en giswerk, eenmalige feedbackreacties van kandidaten en medewerkers en gratis online (en vaak onbetrouwbare) gegevensbronnen over compensatie.



### 3. Krijg inzicht in je interne compensatiegegevens

Door HR gerapporteerde marktgegevens zijn de sleutel tot het implementeren van een succesvol programma voor loontransparantie. Je interne personeelsanalyses zijn net zo belangrijk.

Inzicht in interne compensatiegegevens stelt je HR- en salaristeams in staat om loonkloofanalyses uit te voeren voor vergelijkbare functies en rollen binnen het bedrijf en om je managers te voorzien van nauwkeurige informatie.

Bedrijfsspecifieke compensatieanalyses helpen je eventuele loonkloven en inconsistenties te identificeren, zodat je een gegevensgestuurd actieplan kunt opstellen dat deze op voortschrijdende basis corrigeert. Het belangrijkste is dat interne gegevens je een beter inzicht geven in hoe voorbereid je bent op het lanceren van een succesvol programma voor loontransparantie.

### 4. Waardeer functies in plaats van kandidaten en huidige teamleden

Een andere sleutel tot het bereiken van je doelstellingen op het gebied van loontransparantie en gelijkheid is het waarderen van *functierollen* in plaats van personen. Het **waarderen van functies**, oftewel het bepalen van beloningsschalen voor rollen, is essentieel om compensatie rechtvaardig te houden.

De traditionele methode, waarin kandidaten worden gewaardeerd in plaats van rollen, werkt van nature oneerlijke beloningspraktijken en geheimzinnigheid over salarissen in de hand. Die methode is afhankelijk van hoeveel individuele kandidaten tijdens een sollicitatiegesprek vragen, of van de hoe een wervingsmanager over bepaalde professionals denkt, over de waarde die ze voor het bedrijf zullen hebben en hun hoeveel ze kosten.

Bij het waarderen van functies daarentegen worden functiebeschrijvingen gekoppeld aan enquêtegegevens en groepen functies (zoals specialisten, managers enzovoort), waardoor een bedrijf vooroordelen tegen (of voor) specifieke kandidaten kan voorkomen. Met functiewaardering wordt een definitieve, vooraf bepaalde beloningsschaal vastgesteld voor alle functies, zodat elke persoon die voor een functie wordt aangenomen, een salaris ontvangt dat binnen de ingestelde **beloningsschaal** valt, waarbij de compensatie over de hele linie eerlijk en rechtvaardig blijft.

# Hoe implementeer je effectief een succesvol loontransparantiebeleid?

Nu we het hebben gehad over de uitdagingen en een aantal oplossingen, is het tijd om dieper in te gaan op hoe je de onbenutte kans die loontransparantie is, kunt omarmen.

Volg de onderstaande zes stappen om een consistent kader voor loontransparantie te ontwikkelen dat ondersteuning biedt voor een proactieve houding ten opzichte van **loongelijkheid en -inclusie**.





## Stap 1

Raak vertrouwd met de relevante wetgeving over loontransparantie



## Stap 2

Ontwikkel een kernfilosofie voor compensatie



## Stap 3

Voer een uitgebreide loonaudit uit en creëer een salarisstructuur



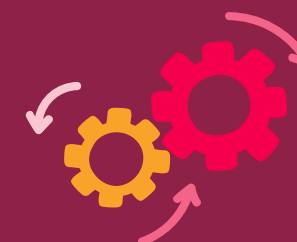
## Stap 4

Betrek je managers bij loonbesprekingen



## Stap 5

Communiceer open met al je mensen



## Stap 6

Houd het resultaat bij en pas je benadering aan

## 1. Raak vertrouwd met de relevante wetgeving over loontransparantie

Elk land heeft zijn eigen unieke wetgeving met betrekking tot loontransparantie. In de VS kan het nóg lastiger zijn, met staten en zelfs steden die geospecifieke wetten aannemen. Overleg met je juridisch adviseur om inzicht te krijgen in de details van de wetgeving in de regio's waarin je actief bent en compliance te garanderen. Gebruik dit inzicht als de basis van je kernfilosofie voor compensatie.

## 2. Ontwikkel een kernfilosofie voor compensatie

Met je **kernfilosofie voor compensatie** zet je de toon voor je loontransparantiebeleid, stelt je een kader vast met redenen voor beslissingen over bepaalde structuren en compensatiebeleid, en bepaal je uiteindelijk de juiste mate van transparantie voor jouw organisatie. In dit stadium is het van cruciaal belang om in gedachten te houden dat loontransparantie niet iets is dat je zomaar aan en uit kunt zetten als een lichtschaakelaar. Het is een continuüm.

Stel jezelf en andere besluitvormers tijdens het ontwikkelen van je compensatiefilosofie vragen als:

- Welke mate van openheid over compensatie is zinnig voor je organisatie?
- Wil je volledig open zijn over de informatie over de compensatie van al je mensen? Volledige transparantie betekent dat iedereen in je organisatie, van elke individuele bijdrager tot aan de CEO, de compensatie-informatie van iedereen kent.
- Moet volledig inzicht in compensatie-informatie worden beperkt tot alleen HR- en finance-professionals? Of moeten managers ook volledig inzicht hebben in de informatie van hun teams?

**Gebruik deze templates om zelf een loonanalyse uit te voeren >**

Voordat je begint, kun je overwegen een **template voor compensatieanalyse** te gebruiken om je te helpen bepalen waar je momenteel staat en welke veranderingen je moet aanbrengen om in lijn te komen met je kernfilosofie voor compensatie. Of je nu besluit om voor iedereen volledig transparant te zijn of om volledige zichtbaarheid te beperken tot mensen in bepaalde sleutelrollen, **elke stap weg van geheimzinnigheid over beloning is een stap in de juiste richting om een gezonde cultuur te creëren die geworteld is in de principes van rechtvaardige beloningspraktijken.**



### **3. Voer een uitgebreide loonaudit uit en creëer een salarisstructuur**

Om te begrijpen hoe goed je het doet in de bestrijding van loonkloven en -ongelijkheden, voer je een uitgebreide **audit naar gelijke beloning** uit.

Baseer je op **benchmarkgegevens voor compensatie**, zowel intern als extern, en voer salarisenquêtes uit om zoveel mogelijk inzicht te krijgen in waar eventuele loonkloven bestaan, hoe breed deze zijn en in welke afdelingen of functies ze het meest voorkomen. Loonaudits zijn ook een goed startpunt voor het functiewaardering en het creëren van een rechtvaardige salarisstructuur voor je bedrijf.

**Download de template voor loongelijkheid om een eerlijk en rechtvaardig proces uit te voeren >**

Zodra je een idee krijgt van de interne loonkloven en inconsistenties met door HR gerapporteerde marktgegevens, beschik je over de salarisbenchmarks en andere informatie die je nodig hebt om een concurrerende en intern rechtvaardige beloning vast te stellen voor elke functie en rol in je bedrijf.

Maak het jezelf gemakkelijker door beloningsschalen te groeperen in een bedrijfsbrede structuur, te bepalen waar in deze schalen teamleden vallen en vervolgens de hiaten en de kosten te identificeren om ze aan te passen aan concurrerende marktтарieven.

### **4. Betrek je managers bij loonbesprekingen**

Transparantie is niet mogelijk als je managers niet op de hoogte zijn van compensatiebeslissingen. Je managers zijn immers de eersten die mensen aanspreken als ze vragen hebben over hun compensatie. Ze staan in de frontlinie als het gaat om het nemen van beslissingen (of het brengen van nieuws) over beloning.

Daarom is het belangrijk om managers voor te lichten over je compensatiefilosofie en hen toegang te geven tot de gegevens over compensatie en secundaire arbeidsvoorwaarden die relevant zijn voor hun team.

Om ervoor te zorgen dat ze volledig op de hoogte zijn van compensatieonderwerpen en effectief kunnen reageren op lastige vragen van teamleden over beloning, moet je hen doorlopende training geven over compensatie, secundaire arbeidsvoorwaarden en **best practices voor communicatie**. aanpassing.

## 5. Communiceer open met al je mensen

Het opleiden van en communiceren met al je mensen over je compensatiefilosofie is net zo belangrijk als het verstrekken van deze informatie aan je managers. Geef je mensen inzicht in hoe je beslissingen neemt over beloning, leg uit waarom die beslissingen zinvol zijn (en hoe ze iedereen ten goede komen) en geef ze ruimte om diepgaande gesprekken te voeren over loopbaangroei en loonontwikkeling.

## 6. Houd het resultaat bij en pas je benadering aan

Nu je over een vaste beloningsfilosofie en salarisstructuur beschikt, is het tijd om de doeltreffendheid ervan te meten. De markt verandert voortdurend, wat betekent dat het eerlijk en rechtvaardig houden van je loon een inspanning is die voortdurende monitoring en aanpassing vereist.

Val terug op de gegevens: voer een of twee keer per jaar loonaudits uit, blijf communiceren met je mensen en zorg ervoor dat je op de hoogte blijft van de nieuwste beschikbare salarisbenchmarks en **loonkloofgegevens**, zodat je je beleid dienovereenkomstig kunt aanpassen.





Het vasthouden aan deze stappen en het streven naar loontransparantie is de hoeksteen van het creëren van een eerlijke en rechtvaardige cultuur.

Houd het eerlijk en rechtvaardig om concurrerend te blijven en het talent aan te trekken dat uitblinkt in het stimuleren van zakelijke wendbaarheid en het behalen van resultaten die je doelen overstijgen.

# Maak kennis met Bob

De krachtige en flexibele **HR-oplossing** van Bob helpt moderne, wereldwijde organisaties de gegevens en tools te krijgen die ze nodig hebben om proactief te zijn op het gebied van loontransparantie en een eerlijke en rechtvaardige bedrijfscultuur op te bouwen. Met Bob is het eenvoudig om nauwkeurig functies te waarderen, beloningsschalen te definiëren, hiaten te beoordelen, slimme compensatiebeslissingen te nemen, op de hoogte te blijven van veranderende regelgeving en met vertrouwen over loon te communiceren, allemaal vanaf één platform.

## Bob helpt je om compliant te blijven

- **Maak een salarisstructuur:** profiteer van Bob's **compensatie-benchmarking, mogelijk gemaakt door Mercer, en maak gebruik van onze module Compensatie** om een uitgebreide salarisstructuur op te zetten voor je hele organisatie. Groepeer vergelijkbare functies en creëer salarisschalen om te helpen bij personeels- en budgetplanning, compensatiebeheer en rapportage.

- **Continue monitoring:** de **personeelsanalyse** van Bob maakt het gemakkelijk om op de hoogte te blijven van al je gegevens met kant-en-klare dashboards en de mogelijkheid om je eigen dashboards op maat te maken. Je kunt ook aangepaste rapporten maken om de metrics voor compensatie en gelijke beloning bij te houden en te controleren die het belangrijkste zijn voor je organisatie.

## Bob helpt je bij het definiëren van je beloningsfilosofie

- **Voer een uitgebreide loonaudit uit:** HR-medewerkers en managers kunnen gemakkelijk loonkloven identificeren op basis van geslacht, etniciteit, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap en andere beschermde groepen. Graaf nog dieper met Bob's **compensatie-benchmarking, mogelijk gemaakt door Mercer** om snel en nauwkeurig banen te prijzen op basis van marktтарieven en geo-specifieke salarisschalen te definiëren om ervoor te zorgen dat uw aanbod concurrerend is om toptalent in elke markt aan te trekken.

- **Creëer buy-in voor aanpassingen:** de **module Personeelsplanning** van Bob helpt je snel en eenvoudig inzicht te krijgen in wat er bij je bedrijf moet worden aangepast en wat de kosten van die aanpassingen zijn.

## Bob helpt je bij het creëren van een transparante cultuur

- **Betrek managers erbij:** geef managers de mogelijkheid om het hele jaar door lastige vragen van je mensen over compensatie en eerlijke beloning te beantwoorden. De module **Compensatie** van Bob biedt managers toegang tot de kritieke compensatiegegevens die ze nodig hebben om eerlijke en rechtvaardige beslissingen te nemen over de beloning van hun teams, zoals het huidige salaris en de compensatiegeschiedenis, posities in schalen, prestaties, **dienstverbanden**, criteria om in aanmerking te komen voor verhogingen en meer, allemaal voortdurend vanaf één plek.
- **Zorg voor eerlijke prestatiebeoordelingen:** met de module **Talent** van Bob kunnen je managers peer reviews, zelfevaluaties van medewerkers, gestelde doelen, groeiplannen, activiteiten en check-ins en andere informatie naast elkaar weergeven om eerlijke en

onbevooroordeelde **prestatiebeoordelingen** te stimuleren. Geef talent- en compensatiegegevens tegelijkertijd weer om gegevensgestuurde beslissingen over beloning te verbeteren en controleer eenvoudig het hele proces, zodat het beleid voor prestatiebeloning eerlijk wordt toegepast.

- **Communiceer openlijk over loon:** **HR-leiders** kunnen bedrijfsbrede scenario's vormgeven om hiaten te dichten en de informatie eenvoudig ter beoordeling en goedkeuring voorleggen aan collega's van de finance-afdeling, leden van de directie en de raad van bestuur.

**Ontdek hoe Bob je kan helpen je loontransparantiedoelen te realiseren >**



# De tijd is gekomen om slimme beslissingen te nemen over je organisatie en je mensen

Neem voor meer informatie over HiBob en onze datagestuurde tools gerust contact op via [contact@hibob.com](mailto:contact@hibob.com)

BOEK EEN DEMO



## NEW YORK

275 7th Ave  
New York  
NY 10001  
Verenigde Staten

## AMSTERDAM

Vijzelstraat 68  
1017 HL Amsterdam  
Nederland

## TEL AVIV

28 Ben Avigdor St.  
Tel Aviv 6721848  
Israël

## LISSABON

Avenida Liberdade  
36, Piso 7, 1250-147  
Lissabon  
Portugal

## BERLIJN

Factory Berlin Mitte,  
Rheinsberger Strasse  
76/77, 10115, Berlijn  
Duitsland

## SYDNEY

Redlich, Level 65 19  
Martin Place Sydney  
NSW 2000  
Australië

## LONDEN

The Buckley Building,  
49 Clerkenwell Green,  
Londen EC1R 0EB  
Verenigd Koninkrijk