

# JURIDISCH UP TO DATE



Vaktijdschrift voor de juridische praktijk

**Juridisch up to Date is een uitgave van Fiscaal up to Date – onderdeel van Rendement Uitgeverij BV**

Conradstraat 38  
3013 AP Rotterdam  
E-mail: redactie@futd.nl

**Hoofdredactie**

Mr. dr. J. (Harry) van Drongelen  
(emer.) universitair hoofddocent Sociaal Recht en Sociale Politiek, Universiteit van Tilburg & (gepens.) senior wetgevingsjurist Ministerie SZW

Mr. A.D.M. (André) van Rijs  
Docent bij de Vakgroep Sociaal Recht en Sociale Politiek, Universiteit van Tilburg

**Uitgever**

Drs. M.P. Hoogerwerf

**Abonnementenadministratie**

Rendement Uitgeverij BV  
Postbus 27020  
3003 LA Rotterdam  
Telefoon: (010) 243 39 33  
E-mail: info@rendement.nl

**Abonnementen**

Juridisch Up to Date verschijnt 12 keer per jaar. (Proef) abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnementsperiode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt de volledige algemene voorwaarden nalezen op [www.rendement.nl/av](http://www.rendement.nl/av)

**ISSN 0924-9451**

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteurs(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

© Rendement Uitgeverij BV 2024

André van Rijs<sup>1</sup> en Inès Khalid<sup>2</sup>

# Nieuwe verplichtingen voor loontransparantie

2024-0174

**De EU-richtlijn loontransparantie moet in 2026 geïmplementeerd zijn in de wetgeving van de lidstaten. Werkgevers moeten nu al beginnen met het aanpassen van hun beloningssystemen om ervoor te zorgen dat ze volledig aan de vereisten voldoen zodra de richtlijn volledig is geïmplementeerd. Aangezien het nalaten hiervan kan leiden tot juridische boetes en reputatieschade, is vroegtijdige actie essentieel voor bedrijven. Auteurs geven in dit artikel aanbevelingen voor werkgevers die met dit vraagstuk worstelen.**

Hoewel het beginsel van "gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid" sinds 1957 als grondbeginsel in het Europees recht is verankerd, blijft de loonkloof tussen mannen en vrouwen wereldwijd een van de meest hardnekkige problemen op de arbeidsmarkten. In de EU bedraagt de kloof momenteel 13 %, met een vermindering van slechts 2,8 % in de afgelopen tien jaar<sup>3</sup>.

De EU-richtlijn over loontransparantie, die in april 2023 is aangenomen als onderdeel van de nieuwe EU-strategie voor gendergelijkheid (2020-2025),<sup>4</sup> beoogt dit probleem aan te pakken door werkgevers uitgebreide verplichtingen op te leggen, zoals loonrapportage en meer transparantie in het werven van personeel, en door de rechten van werknemers te versterken, met name in geschillen over gelijke beloning<sup>5</sup>.

Nu de omzetting in nationaal recht gepland staat voor 2026, moeten werkgevers al beginnen met het aanpassen van hun beloningspraktijken om ervoor te zorgen dat ze volledig aan de vereisten voldoen zodra de richtlijn volledig is geïmplementeerd. Aangezien het nalaten hiervan kan leiden tot juridische boetes en reputatieschade, is vroegtijdige actie essentieel voor bedrijven<sup>6</sup>.

In het besef dat deze nieuwe verplichtingen uitdagingen kunnen opleveren voor werkgevers, zal in dit artikel eerst het begrip beloningstransparantie en de doelstellingen van de richtlijn worden gedefinieerd (deel 2). In deel 3 analyseren we de belangrijkste taken die werkgevers moeten vervullen onder de nieuwe regelgeving. In de hoofdstukken 4 en 5 wordt ingegaan op mogelijke uitdagingen bij de uitvoering en worden praktische aanbevelingen gedaan om het nalevingsproces te stroomlijnen.

Ten slotte wordt in hoofdstuk 6 een samenvatting gegeven van de belangrijkste punten voor werkgevers.

## 1. Wat is transparantie en wat is het doel van deze richtlijn?

Loontransparantie kan worden gedefinieerd als een soort beleid dat is ontworpen om informatie over lonen toegankelijker te maken, met als belangrijkste doel de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen<sup>7</sup>. Die transparantie kan de vorm aannemen van verschillende maatregelen, zoals de verplichting voor bedrijven om informatie over hun salarissen te publiceren, om genderneutrale functie-classificatiesystemen op te zetten of om salarisinformatie op te nemen in hun personeelsadvertenties - die allemaal in de nieuwe richtlijn zijn opgenomen en in het volgende deel zullen worden onderzocht.

Er zijn drie vormen van beloningstransparantie te onderscheiden. Horizontale transparantie stelt werknemers van dezelfde organisatie in staat om de salarissen te kennen van hun collega's die op hetzelfde niveau werken. Verticale transparantie geeft informatie over salarissen in relatie tot anciënniteitsniveaus. Ten slotte maakt transparantie tussen bedrijven het mogelijk om toegang te krijgen tot salarissen die in andere concurrerende bedrijven worden gehanteerd<sup>8</sup>.

De nieuwe Europese richtlijn richt zich op de twee eerste, waarvan onderzoek heeft aangetoond dat ze effectief zijn in de strijd tegen loondiscriminatie op grond van geslacht<sup>9</sup>.

De richtlijn is geworteld in artikel 157 van het VWEU en verankert het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, dat van fundamenteel belang is voor het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt<sup>10</sup>. Dit beginsel doet denken aan dat van gelijke beloning. Hoewel de concepten belo-

ningstransparantie en beloningsgelijkheid verschillend zijn, vullen ze elkaar aan. Gelijke beloning kan in eerste instantie inderdaad de drijvende kracht zijn achter het nemen van maatregelen op het gebied van loontransparantie. Omgekeerd worden bedrijven, door de loontransparantie te vergroten, aangemoedigd om eerlijkere, niet-discriminerende beloningspraktijken toe te passen en zo bij te dragen aan gelijke beloning.

Met het oog op deze resultaten zijn de doelstellingen van deze richtlijn en de voordelen van loontransparantie legio: op het niveau van de lidstaten beoogt de richtlijn een geharmoniseerde minimumnorm in te voeren die de rechten van werknemers beschermt en tegelijkertijd eerlijke concurrentie tussen werkgevers op de interne markt waarborgt<sup>11</sup>; Voor werkgevers zijn de transparantiemaatregelen in het kader van de richtlijn gericht op het corrigeren van verstoringen in de mechanismen voor de vaststelling van lonen, met name met betrekking tot de onderwaardering van het werk dat vrouwen verrichten<sup>12</sup>. Ondertussen biedt het voor werknemers de middelen om het recht op gelijke beloning af te dwingen door middel van rechtszaken<sup>13</sup>.

## 2. Nieuwe plichten van werkgevers

Hoewel dit deel niet bedoeld is om een gedetailleerde en uitputtende beschrijving te geven van de nieuwe werkgeversverplichtingen die door deze richtlijn worden ingevoerd, is het doel om werkgevers bewust te maken en aan te geven op welke punten zij zich moeten concentreren bij de voorbereiding van de uitvoering van de richtlijn.

### a. Impact op het werven van personeel

De eerste impact die deze nieuwe richtlijn op bedrijven zal hebben, zal zijn op hun huidige wervingspraktijken. Aangezien de huidige aanwervingsmethoden vaak leiden tot het voortduren van loondiscriminatie van de ene werkgever tot de andere, legt de richtlijn nieuwe transparantieplichtingen op om dit probleem aan te pakken<sup>14</sup>. Bij de inwerkingtreding van de richtlijn zullen werkgevers er dus voor moeten zorgen dat hun vacatures aan kandidaten genderneutraal zijn, tenzij de aard van de baan dit onmogelijk maakt. Bovendien moeten werkgevers nu het startsalaris of de salarischaal bekendmaken voor elke functie die ze adverteren in hun functiebeschrijving, of in ieder geval vóór het eerste gesprek met een kandidaat. Ten slotte mogen recruiters tijdens het interview kandidaten niet langer vragen naar hun salarisgeschiedenis<sup>15</sup>.

### b. Recht op informatie van de werknemer

De nieuwe EU-richtlijn over beloningstransparantie zal werknemers ook meer rechten geven om informatie te vragen over hun individuele beloningsniveaus in verhouding tot het gemiddelde loon van hun collega's

in vergelijkbare functies of die gelijkwaardig werk verrichten, uitgesplitst naar geslacht, zoals bepaald in de artikelen 6 en 7<sup>16</sup>. Zij zullen met name het recht hebben om de objectieve, genderneutrale criteria op te vragen die door de werkgever worden gebruikt om de salarissen, de salarisniveaus (bruto jaarsalarissen en overeenkomstige bruto-uurlonen) en de salarisontwikkeling van de werknemers van het bedrijf te bepalen<sup>17</sup>.

### c. Nieuwe rapportageverplichtingen

De richtlijn introduceert ook nieuwe rapportageverplichtingen voor werkgevers. Artikel 9 van de richtlijn introduceert namelijk een nieuwe rapportageverplichting voor werkgevers over verschillende aspecten van beloning, waaronder algemene beloningsverschillen, salaristoelagen en mediaanverdelingen. De frequentie van de rapportage is afhankelijk van de grootte van het bedrijf, variërend van elke drie jaar voor bedrijven met 100 tot 249 werknemers tot een jaarverslag voor bedrijven met meer dan 250 werknemers<sup>18</sup>.

Deze nieuwe verplichting zal bedrijven niet alleen blootstellen aan de controle van werknemers en EU-autoriteiten, maar zal ook leiden tot een gezamenlijke beoordeling in samenwerking met werknemersvertegenwoordigers in geval van een buitensporig grote discrepantie (5% of meer, die niet kan worden gerechtvaardigd door objectieve, genderneutrale criteria, en die langer dan 6 maanden heeft voortgeduurd zonder dat de werkgever actie heeft ondernomen)<sup>19</sup>.

### d. Versterking van de rechten van werknemers in geschillen over gelijke beloning

Ten slotte maakt de nieuwe richtlijn het ook gemakkelijker voor werknemers om geschillen over gelijke beloning te beslechten, met name door hen directe toegang te geven tot essentiële gegevens zonder tussenkomst van de rechter en door de identificatie van hypothetische vergelijkingspersonen toe te staan<sup>20</sup>. Bovendien voorziet artikel 18 in een mogelijke omkering van de bewijslast ten gunste van werkgevers in bepaalde gevallen, waardoor het voor klagers gemakkelijker wordt om het bestaan van loondiscriminatie aan te tonen<sup>21</sup>. Ten slotte garandeert artikel 15 ook dat werknemers zich kunnen laten bijstaan door de sociale partners, organen voor gelijke behandeling of de nieuw opgerichte "toezichthoudende organen".<sup>22</sup>

Werkgevers moeten zich daarom bewust zijn van deze veranderingen en ze beschouwen als een extra stimulans om vooraf te beginnen met het wijzigen van hun beloningsstructuur om volledig aan de richtlijn te voldoen, en zo de mogelijke boetes te vermijden die door de lidstaten op grond van de richtlijn zullen worden vastgesteld<sup>23</sup>.

### 3. Aanbevelingen

Nadat deze nieuwe maatregelen in het vorige deel duidelijk zijn gedefinieerd, wordt duidelijk dat deze regels bedoeld zijn om de greep te verstevigen op bedrijven die loongehheim toepassen en waarvan de beloningsstructuren onduidelijk en ongedefinieerd zijn<sup>24</sup>. Deze wijzigingen kunnen bij werkgevers aanleiding geven tot bezorgdheid over gegevensverzameling, privacy, nalevingskosten, motivatie van werknemers en personeelsverloop<sup>25</sup>. Dit deel van het artikel is daarom bedoeld om bedrijven aanbevelingen te geven over hoe ze zich het beste kunnen voorbereiden op deze richtlijn, zodat ze volledig aan de richtlijn voldoen tegen de tijd dat deze in werking treedt.

De eerste stap om volledige naleving te bereiken, is het opzetten van een team (intern of extern, afhankelijk van de voorkeur van het bedrijf) dat zich toelegt op de uitvoering van deze richtlijn<sup>26</sup>. Het samenstellen van een team dat zich bezighoudt met deze taak is niet verplicht, maar kan het bedrijf in staat stellen zijn activiteiten voort te zetten zonder tegelijkertijd het implementatieproces te hoeven beheren, waardoor tijd en productiviteit worden opgeofferd voor zowel het hele bedrijf als het nieuwe implementatieproject.

Dit team, dat kan bestaan uit advocaten, human resources en data-analisten, moet het bedrijf diagnosticeren door een diepgaande analyse uit te voeren van de huidige praktijken van het bedrijf, prioriteiten te stellen en een tijdschema op te stellen. Het doel van deze fase is het analyseren van de functiearchitectuur, evenals het mogelijke bestaan van beloningsroosters. Het zal ook nodig zijn om te bepalen of er een loonkloof tussen mannen en vrouwen is binnen het bedrijf en, zo ja, om deze kloof in percentages te evalueren<sup>27</sup>. Naar aanleiding van deze beoordeling zullen de huidige omstandigheden van de onderneming worden vergeleken met de eisen die in de richtlijn zijn gesteld. Deze stap stelt het bedrijf in staat om de omvang van de wijzigingen te beoordelen die nodig zijn om aan de richtlijn te voldoen en de bereidheid om te veranderen<sup>28</sup>.

Zodra de lacunes tussen de huidige praktijken van het bedrijf en de vereisten van de richtlijn worden ontdekt, zal het bedrijf corrigerende maatregelen moeten nemen (volgens de prioriteitenlijst die is vastgesteld door het ingestelde team) om deze lacunes te overbruggen.

Bedrijven zullen bijvoorbeeld hun functiewaarderingssystemen, classificatiekaders en salarisstructuren moeten herzien om ervoor te zorgen dat ze een nauwkeurige afspiegeling zijn van rollen en verantwoordelijkheden, op basis van objectieve, genderneutrale criteria. In dezelfde geest zullen bedrijven ongerecht-

vaardigde discrepanties moeten corrigeren, met name door een algemene regularisatie van de lonen, waarbij transparantie moet worden gewaarborgd en juridische risico's moeten worden vermeden. In de toekomst moeten bedrijven zich bewust zijn van de inhoud van hun functiebeschrijvingen en zich onthouden van het toestaan van uitzonderingen aan nieuwe rekruten, ten gunste van het vasthouden aan het oorspronkelijke salarisbereik<sup>29</sup>.

Bedrijven zullen ook ander beleid moeten herzien dat niet rechtstreeks verband houdt met de beloning van werknemers, maar er wel een impact op heeft. Deze omvatten bijvoorbeeld hun aanwervings-, prestatiebeheer- en promotiebeleid.

Wat de nieuwe rapportageverplichtingen betreft, zal de onderneming eerst de juistheid moeten controleren van de gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen waarover zij reeds beschikt, met name om ervoor te zorgen dat toekomstige rapporten in overeenstemming zijn met de praktijk. Vervolgens moet worden nagegaan of de gegevens volledig zijn en alle door de richtlijn vereiste componenten bevatten. Als dit niet het geval is, zal het bedrijf de nodige gegevensverzameling moeten invoeren, in overeenstemming met de wetgeving inzake gegevensbescherming. Dit kan bijvoorbeeld inhouden dat zij beter in staat zijn om technologie, met inbegrip van effectievere HR-software, te gebruiken om looninformatie effectiever te verzamelen en te communiceren<sup>30</sup>. Zodra het bedrijf over de gegevens beschikt, geeft het resultaat een overzicht van de huidige loonkloof tussen mannen en vrouwen en de volgende stappen die moeten worden genomen om deze te verhelpen.

Om ervoor te zorgen dat de wijzigingen in hun structuur duurzaam zijn, zullen bedrijven ten slotte hun managers, HR en andere werknemers met beslissingsbevoegdheid op het gebied van beloning, prestatiebeheer en promotie moeten opleiden in het nieuwe diversiteits-, gelijkheids- en inclusiebeleid van het bedrijf<sup>31</sup>. Dit zal ervoor zorgen dat zij eerlijke praktijken toepassen en voldoen aan de nieuwe regelgeving en vereisten op het gebied van loontransparantie.

Alle hierboven geschetste inspanningen zullen in de loop van de tijd moeten worden geëvalueerd en opnieuw geëvalueerd om een optimaal systeem te bereiken tegen de tijd dat de richtlijn in 2027 in werking treedt<sup>32</sup>.

### 4. Conclusie

Hoewel beloningstransparantie voor sommige bedrijven als lastig kan worden ervaren, kunnen bedrijven die objectieve, neutrale criteria voor hun beloningsstructuur hanteren, door deze transparantie

aantonen dat zij zich inzetten voor een billijke vergoeding op basis van individuele prestaties.

Bovendien kan loontransparantie, door de impact ervan op hun werknemers, ook aanzienlijke indirecte voordelen opleveren voor werkgevers.

Het is namelijk gebleken dat het proces van "procedurele" loontransparantie, dat bestaat uit het informeren van werknemers van de criteria die worden gebruikt om de salarissen vast te stellen, het vertrouwen van de werknemers in het management vergroot door hun gevoel van onzekerheid te verminderen<sup>33</sup>. Dit helpt om de interne consistentie binnen het bedrijf te waarborgen. Inderdaad, als werknemers het gevoel hebben dat succes in het bedrijf gebaseerd is op leren, ontwikkeling van vaardigheden en inspanning, zullen ze het bedrijf als eerlijk beschouwen. Hun inzet voor hun taken zal dan ook worden versterkt<sup>34</sup>. Dit stimuleert meer adaptief gedrag, wat leidt tot betere prestaties en productiviteit voor het bedrijf. Het creëren van een evenwichtig klimaat binnen het bedrijf zal ook helpen om de kans op vertrek van personeel te verkleinen, waardoor het behoud van talent beter tot zijn recht komt<sup>35</sup>.

Al met al maakt de invoering van een transparante beloningsprocedure het niet alleen mogelijk om aan de groeiende verwachtingen van de werknemers te voldoen, maar ook om een meer rechtvaardige, geëngageerde en goed presterende werkomgeving te bevorderen, wat sterk ten goede zal komen aan bedrijven die zich inzetten voor gendergelijkheid.

In plaats van loontransparantie als een last te zien of te proberen mazen in de wet te vinden, moeten bedrijven de nieuwe regels omarmen en van naleving hun kracht maken. Door de aanbevelingen op te volgen en vanaf het begin loontransparantie te omarmen kunnen deze bedrijven een voorsprong krijgen op andere bedrijven en kunnen daarmee positief naar buiten treden.

## Noten:

1. Mr. A.D.M. van Rijs is docent bij het departement PBL van de Universiteit van Tilburg.
2. Mr. I. Khalid is auteur en publicist op het gebied van het arbeidsrecht.
3. Europese Commissie. (2022, 7 november). Factsheet over de loonkloof tussen mannen en vrouwen [factsheet].
4. Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad. (2023, 10 mei).
5. Westbroek, D. B. B. (2023, 16 mei). Europese richtlijn ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen in beloning. De Brauw Blackstone Westbroek.
6. Sibanyoni, B. (2021). Onderzoek naar niet-naleving van de principes van corporate governance inzake materiële verliezen in geselecteerde bedrijfsorganisaties. Noordwestelijke universiteit.
7. Frey, Valérie (2021), "Kan loontransparantiebeleid de loonkloof tussen mannen en vrouwen dichten?", in OESO, Loontransparantie-instrumenten om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, OESO Publishing, Parijs.
8. Cullen, Z. (2024). Is loontransparantie goed? Tijdschrift voor economische perspectieven, 38(1), 153-180. <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>
9. Cullen, Z. (2024). Is loontransparantie goed? Tijdschrift voor economische perspectieven, 38(1), 153-180. <https://doi.org/10.1257/jep.38.1.153>
10. Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (2007), artikel 157.
11. Effectbeoordeling van de Europese Commissie bij het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van mechanismen voor beloningstransparantie", SWD(2021) 41 final, blz. 23.
12. Effectbeoordeling van de Europese Commissie bij het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van mechanismen voor beloningstransparantie", SWD(2021) 41 final, blz. 24.
13. Effectbeoordeling van de Europese Commissie bij het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van mechanismen voor beloningstransparantie", SWD(2021) 41 final, blz. 24.
14. Benedie Lahuerta, S. (2022). EU-transparantiewetgeving om loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan te pakken: wat ligt er in het verschiet en wat is de waarschijnlijke impact ervan in Ierland? Iers tijdschrift voor Europees recht, 24, 161-188. Blz. 168.
15. Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie. (2023). Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Voor de EER relevante tekst).
16. Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie. (2023). Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Voor de EER relevante tekst). Artikel 6.
17. Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie. (2023). Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Voor de EER relevante tekst).
18. Benedie Lahuerta, S. (2022). EU-transparantiewetgeving om loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen aan te pakken: wat ligt er in het verschiet en wat is de waarschijnlijke impact ervan in Ierland? Iers tijdschrift voor Europees recht, 24, 161-188. Blz. 183.
19. Westbroek, D. B. B. (2023, 16 mei). Europese richtlijn ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen in beloning. De Brauw Blackstone Westbroek.
20. Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie. (2023). Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Voor de EER relevante tekst).
21. Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie. (2023). Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 tot versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (Voor de EER relevante tekst).
22. Crowley, N. (2018, augustus). Organen voor gelijke behandeling die het verschil maken. Europees netwerk van juridische experts op het gebied van gendergelijkheid en non-discriminatie. Europese Commissie.
23. Raad van de Europese Unie. (2024, 21 maart).
24. Effectbeoordeling van de Europese Commissie bij het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van mechanismen voor beloningstransparantie", SWD(2021) 41 final, blz. 24.
25. Raad van de Europese Unie. (2024, 21 maart). *Loontransparantie in de EU*. Hooton, V. E., & Pearce, H. (2023). Zo klaar als een klontje: beoordeling van de relatie tussen voorgestelde mechanismen voor loontransparantie en verplichtingen inzake gegevensbescherming in het EU-recht. Europees tijdschrift voor arbeidsrecht, 0(0). Blz. 3. <https://doi.org/10.1177/20319525231178985>
26. Koppelingen. (2023, april). *Werkgelegenheid: Goedkeuring van de richtlijn inzake beloningstransparantie binnenkort*
27. Madden, M., & Wiggins, L. (2023). Een kantelpunt voor loontransparantie. Het tijdschrift voor totale beloningen, 32(3), 1. Verbinden.
28. WTW 2020. WTW Wereldwijd onderzoek naar hoogwaardige werknemersveraring 2020. Bekeken: 30 juni 2023. Verbinden.
29. Madden, M., & Wiggins, L. (2023). Een kantelpunt voor loontransparantie. Het tijdschrift voor totale beloningen, 32(3), 1. Verbinden.

30. Madden, M., & Wiggins, L. (2023). Een kantelpunt voor loontransparantie. *Het tijdschrift voor totale beloningen*, 32(3), 1. Verbinden.
31. WTW. 2022. "Meer Noord-Amerikaanse organisaties zijn van plan om looninformatie vrij te geven, zo blijkt uit onderzoek." 14 september. Bekeken: 2 juli 2023.
32. Madden, M., & Wiggins, L. (2023). Een kantelpunt voor loontransparantie. *Het tijdschrift voor totale beloningen*, 32(3).
33. Tenhiälä, A., Chung, D. J., & Park, T.-Y. (2024). Procedurele beloningstransparantie, motiverend klimaat en resultaten voor werknemers. *Beoordeling van vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden*, 56(2), 83-102. <https://doi.org/10.1177/08863687231216135>
34. Tenhiälä, A., Chung, D. J., & Park, T.-Y. (2024). Procedurele beloningstransparantie, motiverend klimaat en resultaten voor werknemers. *Beoordeling van vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden*, 56(2), 83-102. <https://doi.org/10.1177/08863687231216135>
35. Tenhiälä, A., Chung, D. J., & Park, T.-Y. (2024). Procedurele beloningstransparantie, motiverend klimaat en resultaten voor werknemers. *Beoordeling van vergoedingen en secundaire arbeidsvoorwaarden*, 56(2), 83-102. <https://doi.org/10.1177/08863687231216135>