EU-richtlijn rond loontransparantie levert klanten van Workday concurrentievoordeel op dankzij AI nu deadline voor omzetting is verstreken

David Lloyd Clubs, Fugro, en Kongsberg gebruiken de Workday Pay Transparency Analyzer, aangedreven door Kainos, om te voldoen aan Europese regelgeving rond loontransparantie

Amsterdam, 11 juni 2026 – Workday, het enterprise AI-platform voor HR, finance en IT, ziet een toename in de adoptie van zijn Pay Transparency Analyzer, aangedreven door Kainos. Dat is het gevolg van de EU Pay Transparency-richtlijn van juni 2026. Om aan deze nieuwe regelgeving te voldoen, stappen organisaties af van onsamenhangende legacy systemen. Ze gebruiken Workday om hen te helpen HR-data te consolideren, loonverschillen te dichten en loontransparantie om te zetten in een strategisch voordeel.

Gebrek aan voorbereiding maakt meeste werkgevers kwetsbaar

De verschuiving naar grotere loontransparantie verandert de relatie tussen werkgever en werknemer. Toch blijkt uit onderzoek dat niet iedereen hier klaar voor is. De eerste belangrijke EU Pay Transparency-richtlijn is sinds 7 juni 2026 van kracht, maar wereldwijd heeft slechts 14% van de organisaties een volledig geïmplementeerde transparantiestrategie[1]. Europese werkgevers zitten zelfs nog veel dieper onder dat wereldwijde gemiddelde en halen amper 9%.

Volgens de nieuwe richtlijn moeten organisaties over de basissalarissen rapporteren, evenals over alle vormen van variabele beloning zoals bonussen, overuren, toelagen en pensioenen. Helaas is die rapportage niet eenvoudig wanneer data over lonen verspreid zit over losgekoppelde systemen. De Pay Transparency Analyzer, aangedreven door Kainos, brengt zowel interne als externe loongegevens op een veilige manier samen. Hierdoor kunnen HR-teams medewerkers indelen, loonverschillen detecteren en beloning duidelijk uitleggen aan hun werknemers.

Loongelijkheid als talentstrategie in plaats van compliance-oefening

Vooruitstrevende bedrijven erkennen dat loongelijkheid niet alleen een compliance-oefening is, maar ook noodzaak om de concurrentie voor te blijven. Terwijl 50% van de organisaties moeite heeft om hun beste talenten aan boord te houden, toont onderzoek van Workday dat eerlijke beloning de belangrijkste reden blijft voor vaste medewerkers om trouw te zijn aan hun werkgever. Met transparante loonpraktijken evolueert loon van een transactie naar een teken van vertrouwen. Het toont medewerkers dat hun werk op een eerlijke manier naar waarde wordt geschat.

“De EU Pay Transparency Directive is een mijlpaal die loongelijkheid verheft van een regelgevend obstakel naar een drijfveer van vertrouwen bij medewerkers”, zegt Angelique De Vries-Schipperijn, president, EMEA, Workday. “Door hun mensen en data samen te brengen, en te handelen op basis van inzichten en aanbevelingen aangereikt door AI, krijgen onze klanten een belangrijk strategisch voordeel in een erg competitieve talentmarkt. We zijn trots dat we mogen samenwerken met deze vooruitstrevende organisaties die AI gebruiken om hun loonverschillen op te lossen, transparantie te stimuleren en de norm bepalen voor een eerlijke toekomst van werk.”

Fugro, een wereldwijde leider in Geo-dataoplossingen, bereidt zich voor om de Pay Transparency Analyzer, aangedreven door Kainos, te adopteren als onderdeel van een bredere beweging naar eerlijke beloningspraktijken in de Europese activiteiten van het bedrijf. Fugro krijgt het gezelschap van David Lloyd Clubs – de toonaangevende gezondheids-, fitness- en wellness-groep in Europa – en van Kongsberg – wereldwijd leider in hoogtechnologische systemen en marine-oplossingen. Ook zij hebben snel gekozen voor een gecentraliseerd dataplatform voor hun mensen en gegevens over het totale beloningspakket.

“Bij Fugro beschouwen we loontransparantie als een weerspiegeling van sterke data-governance, en niet louter als een vereiste”, zegt Karen van den Heuvel, global head of rewards, Fugro. “Door in te zetten op vertrouwde HR-data en duidelijk ownership, leggen we de fundamenten voor eerlijke, consistente en verantwoordelijke loonbeslissingen.”

De Pay Transparency Analyzer, aangedreven door Kainos, van Workday is beschikbaar voor organisaties in de 135 landen waarin Workday actief is. Met het Europese mandaat dat nu van kracht is, hebben wereldwijde organisaties een duidelijke kans: voldoen aan de nieuwe vereisten en loontransparantie omzetten in een echt concurrentievoordeel.

“Bedrijven die loontransparantie als eenvoudige oefening beschouwen, lopen het risico om slecht voorbereid te zijn op een fundamentele verandering in de verwachtingen van hun personeel”, zegt Damien Taylor, CTO for Workday Products, Kainos. “Organisaties die deze richtlijn daarentegen als een strategische kans benaderen om hun compensatiepraktijken te moderniseren, eerder dan een zuivere opdracht in het kader van compliance, gaan er echt voordeel uithalen ten opzichte van hun concurrenten.”

---

[1] Mercer. (2026). 2026 Global Pay Transparency Survey.

https://nl-nl.newsroom.workday.com/2026-06-16-EU-richtlijn-rond-loontransparantie-levert-klanten-van-Workday-concurrentievoordeel-op-dankzij-AI-nu-deadline-voor-omzetting-is-verstreken