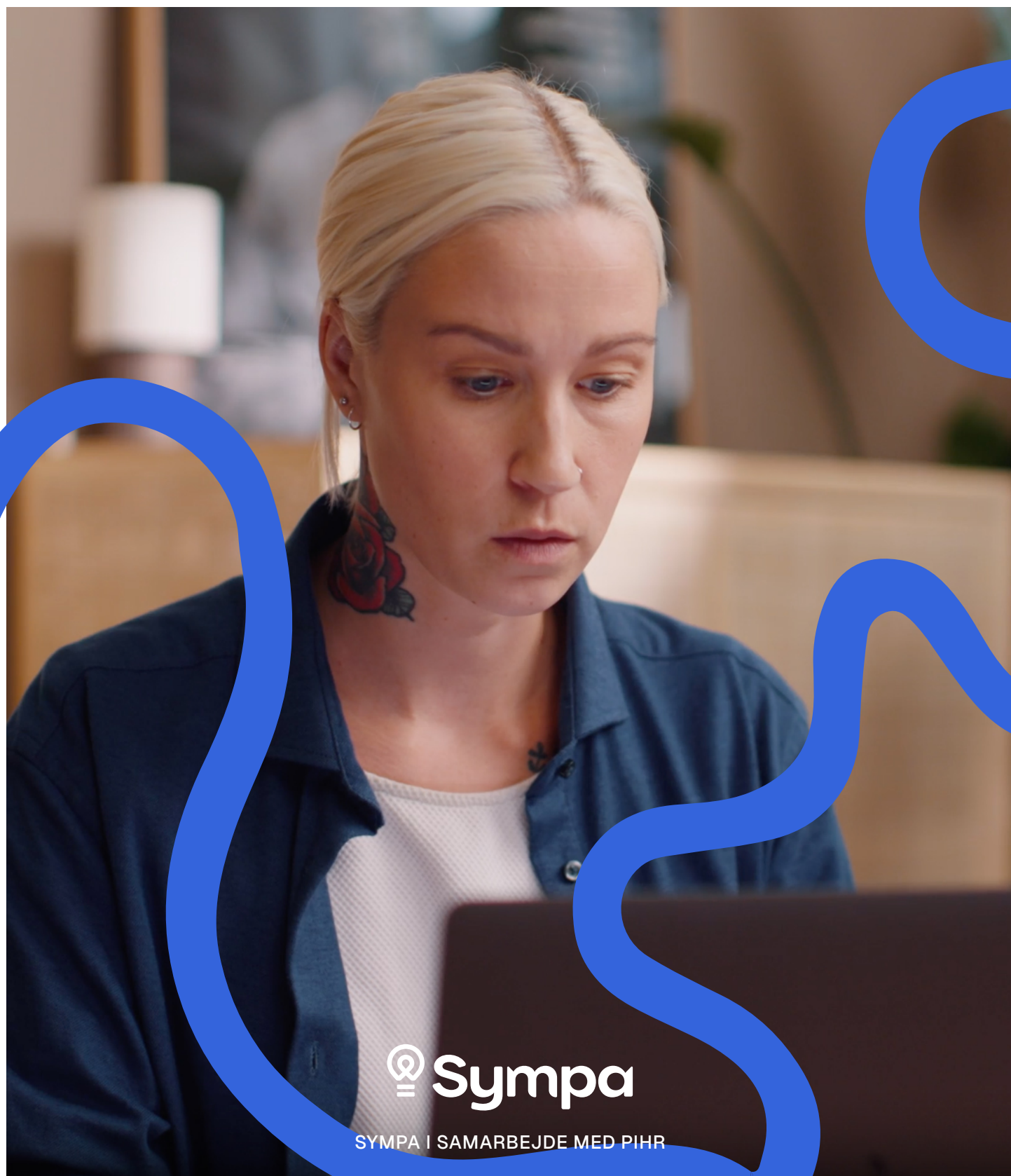


FORBEREDELSE TIL EU'S DIREKTIV OM LØNGENNEMSIGTIGHED:

En guide til HR



 **Sympa**

SYMPA I SAMARBEJDE MED PIHR

Det kommende EU-direktiv om løngennemsigtighed er en banebrydende lovgivning, der vil påvirke virksomheder i hele Europa. Direktivet træder i kraft i 2026 og stiller nye krav til virksomhedernes åbenhed om lønforhold. De, der forbereder sig i tide, får et stærkere fundament for fair lønstrukturer – mens dem, der venter, risikerer at komme bagud.

Mød Pihr: Sympas betroede partner inden for løngennemsigtighed

Pihr er en central del af Sympas HR-økosystem og leverer avanceret software til analyse af lønlighed. Sammen giver Sympa og Pihr HR-afdelinger de nødvendige værktøjer til at indsamle, analysere og rapportere løndata – samtidig med at de lukker lønforskelle og sikrer compliance. Pihrs automatiserede analyser og rapporter arbejder sømløst sammen med Sympas værktøjer til løngennemgang og skaber den ideelle løsning til at sikre fair lønforhold.

EU's direktiv om løngennemsigtighed: De vigtigste ændringer

Fra juni 2026 skal alle virksomheder i EU med 100 eller flere ansatte:

- Offentliggøre lønintervaller i jobopslag.
- Udarbejde rapporter om virksomhedens kønsbestemte lønforskelle.

Lønforskellen beregnes som forskellen i løn mellem medarbejdere med samme erfaring og kvalifikationer – eller medarbejdere i forskellige jobfunktioner, der betragtes som tilsvarende arbejde (f.eks. lagerarbejdere og kassemedarbejdere i supermarkeder).

Ret til information (RTI):

Direktivet giver medarbejdere ret til at få indsigt i, hvordan deres løn fastsættes – og hvordan den sammenlignes med andre i lignende stillinger. Alle virksomheder skal kunne give denne information inden for to måneder efter en medarbejders anmodning. Har du et RTI-system på plads, bliver det en smidig proces.

Finansielle, juridiske og employer brand-konsekvenser

EU's direktiv om løngennemsigthed kan få betydelige økonomiske konsekvenser for virksomheder. Manglende overholdelse kan føre til bøder og risiko for gruppesøgsmål i tilfælde af diskrimination. Virksomheder, der bliver forpligtet til at rapportere om lønforskelle, bør tidligt investere i kompetencer eller software for at håndtere den forventede stigning i medarbejderes anmodninger om løndata.

Direktivet medfører også væsentlige juridiske forpligtelser. Virksomheder med mere end 100 ansatte skal regelmæssigt rapportere om lønforskelle mellem mænd og kvinder. Hvis forskellen overstiger 5 %, kræver direktivet en dybdegående lønundersøgelse i samarbejde med medarbejderrepræsentanter. Virksomheder uden en stærk dialog med relevante fagforeninger bør derfor prioritere at opbygge et velfungerende samarbejde de kommende år.

En væsentlig ændring i lovgivningen er skiftet i bevisbyrden. Ved en retssag er det nu arbejdsgiveren, der skal dokumentere, at lønbeslutninger er truffet retfærdigt og uden diskrimination. Dette understreger behovet for gennemsigtige lønstrukturer og præcis dokumentation.

Employer branding og offentlig opfattelse

Ud over de juridiske og økonomiske konsekvenser spiller virksomhedens omdømme en vigtig rolle. Erfaringer fra Storbritannien viser, at virksomheder med markante lønforskelle risikerer et negativt image, hvilket kan gøre det sværere at tiltrække og fastholde talent. Mediernes opmærksomhed kan også øge presset – for eksempel hvis et multinationalt selskabs svenske afdeling rapporterer en markant større lønforskel end dens tyske modstykke.

Gør en udfordring til en mulighed

At sikre compliance behøver ikke at være komplekst. Sympa og Pihr tilbyder skalerbare HR-løsninger, der integreres problemfrit i dine eksisterende processer. Sympas værktøj til lønrevision giver et klart overblik over lønstrukturer, mens Pihrs software identificerer lønforskelle og genererer rapporter på få sekunder.

Som Magnus Drogell, grundlægger og CEO af Pihr, forklarer:

“At opnå løngennemsigthed starter med at tage det første skridt – tænk ikke for meget over det. Etabler en baseline ved at indsamle og analysere dine løndata for at identificere eventuelle uligheder. Jo før du går i gang, jo hurtigere kan du skabe en mere retfærdig arbejdsplads. Det handler ikke om at være perfekt fra start – det handler om at tage handling i stedet for at udskyde.”

Sådan arbejder Pihr og Sympa sammen:

Sammen tilbyder Sympa og Pihr en stærk, integreret løsning til at sikre lønmæssig ligestilling i hele din organisation.

- **Pihrs lønkortlægningssoftware:** Identificerer automatisk uretfærdige lønforskelle, genererer compliance-rapporter og opretter handlingsplaner med omkostningsestimater.
- **Sympas HR-værktøjer til stamdata og løngennemgang:** Giver indsigt i medarbejdernes lønninger, muliggør gennemgang af lønstrukturer på tværs af teams og regioner samt fastsættelse af gennemsigtheds mål – alt samlet på én platform.
- **Multinationale funktioner:** Begge systemer er skalerbare på tværs af flere lande og sikrer overholdelse af lokal lovgivning, samtidig med at organisationen bevarer et samlet overblik.

Nye funktioner: Sympa & Løngennemsigthed

Senere i år introducerer Sympa en ny funktionalitet, der hjælper virksomheder med at forberede sig på EU's direktiv om løngennemsigthed. Disse værktøjer giver HR-teams dybere indsigt i eventuelle uligheder og gør det muligt at handle proaktivt.

- Funktionaliteten gør det blandt andet muligt at oprette grupper af medarbejdere, der udfører sammenligneligt arbejde.
- Grupperne kan være baseret på jobtitler, teams eller andre logiske grupperinger – også i tilfælde, hvor jobniveauer eller titler ikke er klart defineret.
- Værktøjet genererer derefter de relevante nøgletal for hver gruppe, herunder kønsopdelte gennemsnit og eventuelle afvigelser.
- Det giver HR mulighed for hurtigt at identificere potentielle lønforskelle og tage de nødvendige skridt.

Sådan håndterer du løngennemsigtighed i praksis

En multinational detailvirksomhed med 10.000 ansatte på tværs af fem lande brugte Sympa og Pihr til at forberede sig på EU's direktiv om løngennemsigtighed. Ved at integrere Sympas løngennemgangsværktøj med Pihrs automatiserede analyse identificerede HR-teamet en lønforskel på 12 % for tilsvarende roller i forskellige regioner.

Inden for seks måneder:

- Gennemførte de lønjusteringer baseret på Pihrs omkostningsberegning.
- Kommunikerede de forbedringerne på en gennemsigtig måde via interne kanaler.

Resultatet?

Medarbejdernes tillid steg, og andelen af kvindelige ansøgere voksede med 20 % inden for et år.

Tjekliste til HR-teams

Begynd at forberede dig i dag med disse tiltag:

- ✓ **Gennemfør en intern løngennemgang** – Brug værktøjer som Sympa og Pihr til at fastlægge lønintervaller og identificere lønforskel.
- ✓ **Automatiser rapportering** – Sikr en effektiv proces til analyse af lønforskel og medarbejdernes ret til indsigt.
- ✓ **Sæt mål for gennemsigtighed** – Fastlæg en plan for at reducere løngabet, og opdater lønspredningen årligt.
- ✓ **Kommunikér åbent** – Del dine baseline-tal og dokumentér fremskridt via jobannoncer, karrieresider og interne rapporter.
- ✓ **Uddan ledelsen** – Skab opmærksomhed og sikr opbakning fra afdelingsledere og bestyrelsen til investering i værktøjer til lønretfærdighed.

Sympa og Pihr: Dine betroede partnere i løngennemsigtighed

Forbered din organisation på EU's direktiv om løngennemsigtighed med en stærk kombination af:

- **Sympas værktøjer til lønrevision** – giver et klart overblik over lønstrukturer.
- **Pihrs software til lønkortlægning** – analyserer lønforskelle og genererer handlingsklare rapporter.

Sammen hjælper de HR-teams med at spare tid, sikre compliance og opbygge et stærkt employer brand baseret på retfærdighed og gennemsigtighed.

Med understøttelse af flere lande, problemfri integration og stærke nye funktioner på vej står Sympa og Pihr klar til at hjælpe HR-teams med at gå forrest i arbejdet for lønmæssig ligestilling – på tværs af regioner, roller og ansvarsområder.

Læs mere:

- [Sympas lønrevisionsværktøj](#)
- [Pihrs software til lønretfærdighed](#)

Tag første skridt i dag! Book en demo med Sympa eller Pihr nu.

Om os

Sympa leverer det bedste alsidige HR-system, der nemt håndterer hele medarbejderrejsen. Det kan bruges på tværs af lande, er nemt at bruge og fleksibelt. Sympas omfattende økosystem giver dig desuden mulighed for at integrere alle dine øvrige HR-værktøjer for at sikre nem datadeling og workflow-overgange på tværs af systemer. Vores platform, som er udstyret med unikke samarbejdsbaserede funktioner, giver HR og virksomhedens leder mulighed for hurtigt at reagere på organisatoriske ændringer, øge engagementet blandt ledere og sætte medarbejderne i centrum i den strategiske planlægning.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

ANBEFALET AF
DANSK HR

