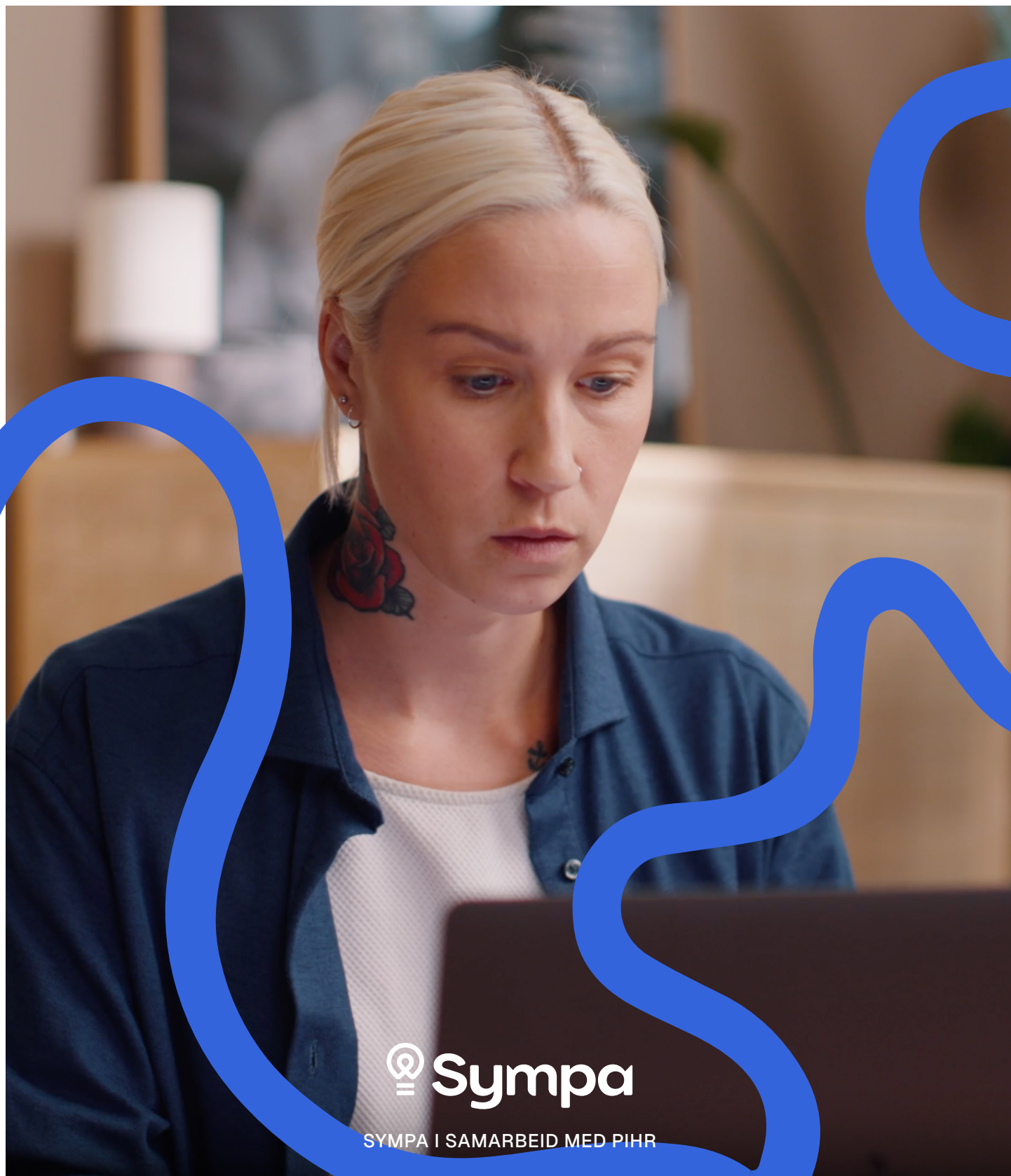


FORBEREDELSE TIL EUS DIREKTIV OM LØNNSTRANSPARENS:

En veiledning for HR



 **Sympa**

SYMPA I SAMARBEID MED PIHR

EUs kommende direktiv om lønnstransparens er en omveltende lovgivning som vil få konsekvenser for virksomheter over hele Europa. Direktivet, som skal tre i kraft i 2026, innebærer en reell utfordring for selskaper som ikke forbereder seg i tide, og en enorm mulighet for dem som tar umiddelbare grep for å revurdere sin tilnærming til lønnstransparens.

Vi presenterer Pihr: Sympas betrodde partner innen regeletterlevelse

Pihr er en viktig partner i Sympas omfattende HR-økosystem, og tilbyr avansert programvare for å hjelpe virksomheter med å håndtere kravene til lønnstransparens. Sammen tilbyr Sympa og Pihr de verktøyene HR-medarbeidere trenger for å samle inn, analysere og rapportere lønnsdata, samtidig som de tar tak i lønnsgap og sikrer etterlevelse av kravene. Pihrs automatiserte analyse- og rapporteringsverktøy utfyller Sympas verktøy for lønns gjennomgang på en sømløs måte, og gir den ideelle kombinasjonen for håndtering av likelønn.

EUs direktiv om lønnstransparens: Hovedpunkter

I juni 2026 innfører EUs direktiv om lønnstransparens obligatoriske rapporteringskrav for alle selskaper i EU med 100 eller flere ansatte. Disse selskapene må offentliggjøre lønsspenn i alle stillingsannonser og rapportere om lønnsgapet mellom kjønnene i selskapet.

I praksis defineres lønnsgapet som en lønnsforskjell mellom arbeidstakere med tilsvarende erfaring og kompetanse, eller arbeidstakere som utfører ulike oppgaver som kategoriseres som «tilsvarende arbeid», f.eks. lagerarbeidere og kassapersonale i en dagligvarebutikk.

For arbeidstakere er det viktig å være klar over at direktivet innfører en rett til informasjon (RTI). Bedrifter av alle størrelser må på forespørsel gi den enkelte ansatte informasjon om hvilke kriterier som ligger til grunn for lønnen deres, og hvordan lønnen deres er sammenlignet med andre i lignende og tilsvarende stillinger. Med bare to måneder på seg til å oppfylle denne forespørselen, vil det å ha et RTI-system på plass gjøre det mye enklere å få tak i tallene.

Økonomiske og juridiske konsekvenser for arbeidsgivermerkevaren

Direktivet kan få betydelige økonomiske konsekvenser, med potensielle bøter for manglende overholdelse og risiko for gruppesøksmål i tilfeller av diskriminering. Selskaper som er forpliktet til å rapportere om lønnsforskjeller, bør investere i kompetanse eller programvare på et tidlig stadium for å kunne håndtere den sannsynlige økningen i antall forespørsler fra ansatte.

Direktivet har flere viktige juridiske implikasjoner. Som nevnt ovenfor må bedrifter med mer enn 100 ansatte regelmessig rapportere lønns-gapet mellom kvinner og menn. Hvis det oppdages et lønnsgap på mer enn 5%, må det gjennomføres en lønnskartlegging i samarbeid med de ansattes representanter. Arbeidsgivere som ikke allerede har et godt samarbeid med de relevante fagforeningene, bør prioritere å bygge opp en god kommunikasjon i løpet av de neste årene.

Ved en eventuell rettssak er det nå arbeidsgiveren som har bevisbyrden. Det betyr at bedrifter må kunne bevise at lønnsbeslutninger er tatt på en rettferdig og ikke-diskriminerende måte, noe som legger enda større vekt på transparente lønnsstrukturer og nøyaktig dokumentasjon.

Utover de juridiske og finansielle risikoene spiller også offentlighetens oppfatning en rolle. I Storbritannia, hvor det finnes lignende lovgivning, har selskaper med tydelige lønnsforskjeller fått et dårlig rykte og hatt utfordringer med å tiltrekke seg toptalenter. Mediene kan også rette søkelyset mot betydelige forskjeller – for eksempel hvis et svensk kontor i en multinasjonal bank rapporterte om et mye høyere lønnsgap mellom kjønnene enn dets tyske motpart.

Forvandle en utfordring til en mulighet

Etterlevelse trenger ikke være komplisert. Sympa og Pihr tilbyr skalerbare verktøy som integreres sømløst i dine HR-prosesser for å sikre samsvar med direktivet. Sympas verktøy for lønnsrevisjon forenkler prosessen ved å gi en tydelig oversikt over lønnsstrukturen. Samtidig

analyserer Pihrs programvare forskjeller og genererer rapporter på sekunder.

Som Magnus Drogell, grunnlegger og administrerende direktør i Pihr, forklarer:

“Å oppnå åpenhet om lønn starter med å ta det første steget – ikke tenk for mye. Etabler en grunnlinje ved å samle inn data og analysere din nåværende lønnsstruktur for å identifisere eventuelle skjevheter. Jo tidligere du starter, desto raskere kan du ta meningsfulle grep for å skape en mer rettferdig arbeidsplass. Du trenger ikke en perfekt løsning for å komme i gang – fremgang skjer når du prioriterer handling fremfor utsettelse.”

Slik fungerer Pihr og Sympa sammen

Sympa og Pihr har slått seg sammen for å tilby en kraftfull og sømløst integrert løsning som fremmer lønnsgjennomsiktighet samt sikrer like-lønn på tvers av organisasjonen.

- **Pihrs programvare for lønnskartlegging:** Identifiser urettferdige lønnsforskjeller automatisk, generer samsvarsrapporter og lag handlingsplaner med kostnadsberegninger.
- **Sympas verktøy for HR-masterdata og lønnsrevisjon:** Spor ansattes lønn, gjennomgå lønnsstrukturer for ulike team eller regioner, og sett mål for økt åpenhet – alt på én plattform.
- **Flernasjonale funksjoner:** Begge systemene er skalerbare på tvers av flere land, noe som hjelper globale organisasjoner med å sikre samsvar med lokal lovgivning samtidig som de bevarer en samlet oversikt.

Snart lanseres nye funksjoner: Sympa og lønnsgjennomsiktighet

Senere i år lanserer Sympa ny funksjonalitet som hjelper virksomheter med å møte EUs kommende direktiv om lønnsgjennomsiktighet. Med disse verktøyene får HR dypere innsikt i lønnsforskjeller og muligheten til å handle proaktivt.

- Nå kan HR definere grupper av ansatte som utfører tilsvarende arbeid, basert på stillingstitler, team eller annen logisk inndeling, selv når titler og nivåer ikke er klart definert.
- For hver gruppe genereres relevante nøkkeltall, inkludert kjønnsbaserte gjennomsnitt og eventuelle avvik.
- Dette gir HR et tydelig bilde av mulige lønnsgap og et solid grunnlag for å iverksette korrigerende tiltak.

Et praktisk eksempel på håndtering av lønnstransparens

Et multinasjonalt detaljhandelsselskap med 10 000 ansatte i fem land brukte Sympa og Pihr for å forberede seg på direktivet. Ved å integre Sympas verktøy for lønnsrevisjon med Pihrs automatiserte analyse kunne HR-teamet identifisere et lønnsgap på 12% for likeverdige roller i ulike regioner. På bare seks måneder gjennomførte de lønnsjusteringer basert på Pihrs kostnadsberegninger og kommuniserte forbedringene på en transparent måte via interne kanaler. Resultatet? Økt tillit blant ansatte og 20% flere kvinnelige jobbsøkere innen ett år.

Sjekkliste for HR-team

Kom i gang allerede i dag med disse tiltakene:

- ✓ **Gjennomfør en intern lønnsrevisjon:** Bruk verktøy som Sympa og Pihr for å kartlegge lønnsnivåer og identifisere forskjeller.
- ✓ **Implementer rapporteringsmekanismer:** Automatiser prosessen med å analysere og generere rapporter om lønnsforskjeller og innsynsrett.
- ✓ **Sett mål for åpenhet:** Definer en strategi for å redusere lønnsforskjeller og oppdater lønnsdata årlig.
- ✓ **Kommuniser åpent:** Del grunnlinjetallene dine og vis fremgang via stillingsannonser, karrieresider og rapporter.
- ✓ **Gi ledelsen opplæring:** Samarbeid med avdelingsledere og styret for å øke bevisstheten og sikre støtte til investeringer i verktøy for lønnskartlegging.

Sympa og Pihr: dine pålitelige partnere for lønnstransparens

Forbered organisasjonen din på EUs direktiv om lønnstransparens med en sømløs kombinasjon av Sympas verktøy for lønnsrevisjon og Pihrs programvare for lønnskartlegging. Sammen hjelper de HR-team med å spare tid, sikre samsvar og bygge en sterk kultur for rettferdighet og åpenhet.

Med støtte for flere land, sømløs integrasjon og kraftfulle nye funksjoner på vei, gir Sympa og Pihr HR-teamene de riktige verktøyene for å ta ledelsen i arbeidet med likelønn – uansett region, rolle eller ansvarsområde. Resultatet? En mer rettferdig og transparent organisasjon, der likelønn ikke bare er et mål, men en realitet.

Les mer om Sympas verktøy for lønnsrevisjon [her](#). Les mer om Pihrs programvare for lønnslikestilling [her](#).

Start reisen mot en mer rettferdig arbeidsplass i dag. Bestill en demo med Sympa eller Pihr nå!

Om oss

Sympa leverer det beste helhetlige HR-systemet som sømløst håndterer hele arbeidsforholdet til medarbeiderne. Den er multi-geo, enkel å bruke og fleksibel. Dessuten lar Sympas omfattende økosystem deg integrere alle dine andre HR-verktøy for å sikre smidig datadeling og arbeidsflytoverganger mellom systemer. Plattformen vår er utstyrt med unike samarbeidsfunksjoner som gjør HR og bedriftsledere i stand til å reagere raskt på organisasjonsendringer, øke engasjementet blant ledere og sette mennesker i sentrum for strategisk planlegging.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

