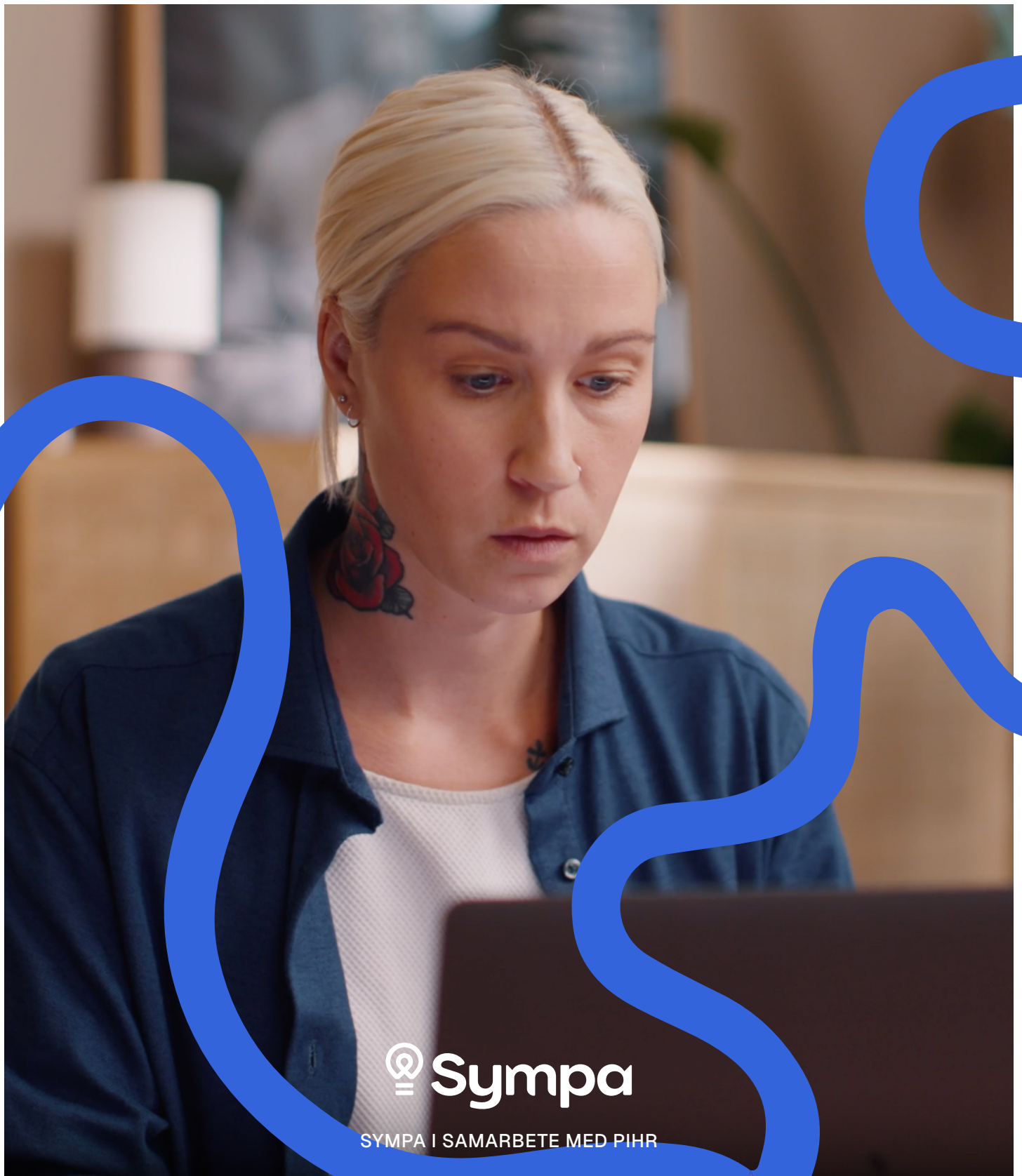


FÖRBEREDELSE INFÖR EU:S LÖNETRANSSPARENSDIREKTIV:

En guide för HR



 **Sympa**

SYMPA | SAMARBETE MED PIHR

EU:s kommande lönetransparensdirektiv är en omvälvande lagstiftning med konsekvenser som påverkar företag i hela Europa. Direktivet, som ska träda i kraft 2026, innebär en verklig utmaning för företag som inte förbereder sig i tid och en enorm möjlighet för dem som omedelbart vidtar åtgärder för att omvärdera sin inställning till lönetransparens.

Vi presenterar Pihr: Sympas betrodda partner inom regelefterlevnad

Pihr erbjuder avancerad programvara för att hjälpa företag att hantera kraven på lönetransparens och är en viktig partner i Sympas omfattande HR-ekosystem. Tillsammans tillhandahåller Sympa och Pihr de verktyg som HR behöver för att samla in, analysera och rapportera lönedata samtidigt som de åtgärdar löneskillnader och säkerställer efterlevnad. Pihrs automatiserade analys och rapportering kompletterar Sympas verktyg för lönerevision och ger den perfekta kombinationen för hantering av lönekartläggning. Pihrs automatiserade analys och rapportering kompletterar Sympas verktyg för lönerevision och ger den perfekta kombinationen för hantering av lönekartläggning.

EU:s Lönetransparensdirektiv: Det viktigaste att ta med sig

I juni 2026 kommer EU:s lönetransparensdirektiv att införa obligatoriska rapporteringskrav för alla företag i EU med 100 eller fler anställda. Dessa företag kommer att behöva publicera löneintervall i samtliga jobbbannonser samt publicera rapporter om företagets löneskillnader mellan kvinnor och män.

I praktiken definieras detta lönegap som en skillnad i lön mellan arbetstagare med liknande erfarenhet och kompetensnivå, eller arbetstagare som utför olika arbetsuppgifter som kategoriseras som "likvärdigt arbete". Exempel på detta kan vara lagerarbetare och kassapersonal i en livsmedelsbutik.

För anställda är det viktigt att känna till att direktivet innebär **rätt till information** (RTI). Företag av alla storlekar måste på begäran förse

enskilda anställda med information om vilka kriterier deras lön baseras på och hur deras lön står sig i jämförelse med andra i lika och likvärdiga roller. Eftersom företag endast har två månader på sig att uppfylla denna begäran kommer det att bli mycket enklare att få fram siffrorna om man har ett system på plats för RTI.

Finansiell och juridisk påverkan samt påverkan på arbetsgivarvarumärket

EU:s lönetransparensdirektiv kan få betydande ekonomiska konsekvenser, med potentiella böter för bristande efterlevnad och risk för kollektivrättsliga processer vid diskriminering. Företag som är skyldiga att rapportera om löneskillnader bör investera i kompetens eller programvara i ett tidigt skede för att hantera den troliga ökningen av förfrågningar från anställda.

EU:s lönetransparensdirektiv har flera viktiga juridiska konsekvenser. Som nämnts ovan måste företag med 100 eller fler anställda regelbundet rapportera lönegapet mellan könen. Om löneskillnader på mer än 5 % upptäcks måste en lönekartläggning genomföras i samarbete med arbetstagarrepresentanter. Arbetsgivare som inte redan har en god arbetsrelation med relevanta fackförbund bör prioritera att bygga upp en god kommunikation under de närmaste åren.

I händelse av en rättslig tvist ligger bevisbördan nu på arbetsgivaren. Det innebär att företag måste kunna visa att lönebeslut fattats på ett rättvist sätt och utan diskriminering, vilket lägger ännu större vikt vid transparenta lönestrukturer och noggrann dokumentation.

Utöver de juridiska och finansiella riskerna spelar allmänhetens uppfattning roll. I Storbritannien, där det finns liknande lagstiftning, har företag med synliga löneskillnader fått dåligt rykte och haft svårt att locka till sig topptalanger. Media kan också uppmärksamma betydande skillnader. Till exempel om en multinationell banks svenska kontor rapporterar ett mycket högre lönegap mellan könen än dess tyska motsvarighet.

Förvandla en utmaning till en möjlighet

Efterlevnad behöver inte vara komplicerat. Sympa och Pihr erbjuder skalbara verktyg som integreras sömlöst i era HR-processer för att säkerställa efterlevnad av direktivet. Sympas verktyg för lönegranskning förenklar processen genom att ge en överblick över lönestrukturer och Pihrs programvara analyserar löneskillnader och genererar rapporter på några sekunder.

Som Magnus Drogell, grundare och VD för Pihr, förklarar:

“Att uppnå lönetransparens börjar med att ta det första steget – tänk inte för mycket. Etablera en referens linje genom att samla in data och analysera er nuvarande lönestruktur för att identifiera eventuella luckor. Ju tidigare ni börjar, desto tidigare kan ni vidta meningsfulla åtgärder för att skapa en mer rättvis arbetsplats. Det krävs ingen perfekt anpassning för att börja, framsteg sker när man prioriterar handling framför fördröjning.”

Hur Pihr och Sympa fungerar tillsammans

Tillsammans erbjuder Sympa och Pihr en kraftfull och integrerad lösning för att hantera lönejämlikhet i hela organisationen.

- Pihrs programvara för lönekartläggning: Identifiera orättvisa löneskillnader automatiskt, generera rapporter om efterlevnad och skapa handlingsplaner med kostnadsberäkningar.
- Sympas verktyg för HR-masterdata och lönegranskning: Spåra anställdas löner, granska lönestrukturer för olika team eller regioner och sätt upp mål för transparens – allt i en och samma plattform.
- Multi nationella funktioner: Båda systemen är skalbara i flera länder, vilket hjälper globala organisationer att säkerställa efterlevnad av lokal lagstiftning samtidigt som de behåller en samlad överblick.

Nya funktioner: Sympa & Lönetransparens

Senare i år lanserar Sympa ny funktionalitet som hjälper företag att förbereda sig inför EU:s direktiv om lönetransparens. Med dessa verktyg får HR-teamen djupare insikter i eventuella löneskillnader – och möjlighet att agera proaktivt.

- Funktionen gör det möjligt att skapa grupper av medarbetare som utför likvärdigt arbete.
- Dessa grupper kan baseras på jobbtitel, team eller andra logiska

indelningar – även i fall där nivåer eller titlar inte är tydligt definierade.

- Verktøget genererar därefter relevanta nyckeltal för varje grupp, inklusive könssupplade genomsnitt och eventuella avvikelser.
- Detta ger HR ett tydligt underlag för att snabbt identifiera löneskillnader och vidta rätt åtgärder.

Ett exempel på hur man hanterar lönetransparens i praktiken

Ett multinationellt detaljhandelsföretag med 10 000 anställda i fem länder använde Sympa och Pihr för att förbereda sig inför EU:s lönetransparensdirektiv. Genom att integrera Sympas verktyg för lönerrevision med Pihrs automatiserade analys kunde HR-teamet identifiera ett lönegap på 12 % för likvärdiga roller i olika regioner. Inom sex månader genomförde de lönejusteringar med stöd av Pihrs kostnadsberäkningar och kommunicerade förbättringarna på ett transparent sätt via interna kanaler. Resultatet? Förbättrat förtroende hos medarbetarna och antalet kvinnliga sökande ökade med 20 % inom ett år.

Checklista för HR-team

Börja förbereda dig redan idag med dessa åtgärder:

- ✓ **Genomför en intern lönerrevision:** Använd verktyg som Sympa och Pihr för att fastställa lönespann och identifiera löneskillnader.
- ✓ **Implementera rapporteringsfunktioner:** Automatisera processen för att analysera och generera rapporter om löneskillnader och rätt till information.
- ✓ **Sätt upp mål för transparens:** Definiera en plan för att minska löneskillnaderna och uppdatera lönespridningen varje år.
- ✓ **Kommunicera öppet:** Publicera era referenssiffror och visa framsteg genom jobbannonser, karriärsidor och rapporter.
- ✓ **Utbilda cheferna:** Samarbeta med avdelningschefer och styrelse för att skapa medvetenhet och säkra stöd för investeringar i verktyg för löneskillnader.

Sympa och Pihr: dina pålitliga partners för lönetransparens

Förbered din organisation för EU:s lönetransparensdirektiv med en sömlös kombination av Sympas verktyg för lönerevision och Pihrs programvara för lönekartläggning. Tillsammans hjälper de HR att spara tid, säkerställa efterlevnad och bygga upp ett rykte om rättvisa och transparens.

Med stöd för flera länder, sömlös integration och kraftfulla nya funktioner på väg är Sympa och Pihr redo att hjälpa HR att leda vägen mot lönejämlikhet – oavsett roll, ansvar eller region.

För mer information, läs mer om Sympas verktyg för lönerevision [här](#) och Pihrs programvara för lönekartläggning [här](#).

Börja bygga en mer rättvis arbetsplats idag. Boka en demo med Sympa eller Pihr nu.

Om oss

Sympa erbjuder det bästa heltäckande HR-systemet som sömlöst hanterar hela medarbetarresan. Det är globalt, flexibelt och lätt att använda.

Sympas omfattande ekosystem gör det även möjligt att integrera alla andra HR-verktyg för en smidig datadelning och överföring av arbetsflöden mellan systemen. Vår plattform är utrustad med unika samarbetsbaserade funktioner som hjälper HR och företagsledarna att snabbt reagera på förändringar i verksamheten, öka chefernas engagemang och sätta medarbetarna i centrum av den strategiska planeringen.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

