

**Fra lovkrav til
løsninger – sådan
navigerer HR i det
nye EU-løndirektiv**



techrs

Agenda

- Introduktion
- Fra lovkrav til løsninger
- Hvad ved vi om løndirektivet?
- Hvorfor rammer direktivet HR hårdest?
- Hvor starter man?
- De mest almindelige falgruber
- Hvordan kan HRIS understøtte direktivet?
- Afrunding og spørgsmål



Hvem er jeg?

- Sofie Bender
- Cand.soc. Human Ressource Management
- 5 års erfaring fra interne HR roller
 - Talent Acquisition
 - HR Operations
 - Business Partnering
- Implementeringskonsulent i TechHRs
 - Support før, under og efter implementering af HRIS



Fra lovkrav til løsninger

Sådan navigerer HR i det nye EU-løndirektiv

- EU's løngennemfølgelsesdirektiv er på vej
- HR står centralt i efterlevelsen
- Fokus i dag: fra krav til konkrete HR-løsninger



Hvad ved vi om løndirektivet?



Alle arbejdsgivere er omfattet af:

- krav om løngennemsigtighed
- medarbejderes ret til lønoplysninger
- objektive lønkriterier

Rapporteringspligt for virksomheder med 100+ ansatte

Virksomhedsstørrelse

250+ ansatte

100–249 ansatte

<100 ansatte

Rapporteringskrav

Årlig rapportering

Hvert 3. år

Ingen rapporteringspligt

Hvad inkluderer rapportering?



Virksomheder med rapporteringspligt skal indberette kønsopdelt løndata, herunder:

A. Overordnet lønforskel

- Den samlede kønsbestemte lønforskel i virksomheden

B. Lønforskelle på variabel løn

Kønsbestemt forskel i:

- bonus
- tillæg
- andre variable lønde

C. Median- og gennemsnitsløn (opgjort på sammenlignelige jobgrupper)

- Gennemsnitlig løn pr. køn
- Medianløn pr. køn

D. Lønforskelle pr. jobkategori

Lønforskelle mellem kvinder og mænd inden for:

- samme job
- arbejde af samme værdi

E. Køns sammensætning

- Andel kvinder og mænd i hver jobkategori
- Andel kvinder og mænd, der modtager:
 - bonus
 - variable lønde



Hvornår udløses yderligere krav?



Hvis rapporteringen viser:

≥5 % lønforskel mellem køn inden for samme jobkategori uden objektiv, kønsneutral forklaring

Så skal virksomheden gennemføre:

En fælles lønvurdering sammen med medarbejderrepræsentanter med fokus på lønkorrigering inden for de næste 6 måneder.

Omvendt bevisbyrde:

I sager om lønmæssig forskelsbehandling vil det fremover være arbejdsgiveren, der skal bevise, at der ikke har fundet diskrimination sted – ikke medarbejderen.



Krav ved rekruttering



Arbejdsgivere skal:

- Oplyse startløn eller løninterval i jobopslag eller før samtale
- Sikre kønsneutral job- og stillingsbetegnelse

Arbejdsgivere må ikke:

- Spørge kandidater om deres tidligere løn

Dette gælder uanset virksomhedens størrelse.



Medarbejderes ret til lønoplysninger



Alle medarbejdere får ret til at få oplyst:

- Deres egen løn
- Gennemsnitsløn for sammenlignelige jobopdelt på køn

Arbejdsgiver skal kunne:

- Give oplysningerne inden for rimelig frist
- Forklare:
 - hvordan løn fastsættes
 - hvilke kriterier der anvendes

Virksomheden skal derfor kunne trække og forklare løndata ”on the spot”.



Hvorfor rammer direktivet HR hårdest?



HR ejer:

- Løndata
- Jobroller og titler
- HR-systemer
- Processer og governance

Direktivet kræver sammenhæng, ikke enkelttiltag

Direktivet kan oversættes til 5 HR-områder:

- **Rekruttering** – lønrammer og kønsneutral praksis
- **Jobarkitektur** – roller, levels og ansvar
- **Løn & performance** – kriterier og sammenhæng
- **Rapportering** – data, struktur og frekvens
- **Medarbejderindsigt** – svar og kommunikation

HR ejer oversættelsen fra lov til praksis.



Hvad ændrer sig i HR's hverdag?



- Ad hoc-løn → dokumenteret lønlogik
- Individuelle undtagelser → fælles kriterier
- Tavs viden → struktureret data
- Reaktiv håndtering → løbende transparens

HR skal kunne forklare løn – ikke bare administrere den.



Hvor starter man?

Typiske spørgsmål:

- Kan vi trække korrekte og konsistente løndata i dag?
- Ved vi, hvilke jobs der er sammenlignelige?
- Kan vi forklare lønforskelle hurtigt og ensartet?
- Er ledere klædt på til de nye samtaler omkring løn?



De mest almindelige faldgruber



- Jobtitler uden fælles indhold
- Historiske lønninger uden dokumentation
- Løn koblet til person - ikke rolle
- Data spredt i Excel, systemer og hoveder
- Ledere uden klare rammer for løndialog

Konsekvens:

Høj risiko for ikke at kunne følge det nye lovkrav – også uden dårlige intentioner.



Hvad skal et HR-system kunne for at understøtte direktivet?



- Strukturere jobarkitektur
- Understøtte lønspænd og kriterier
- Samle løndata ét sted
- Muliggøre rapportering og analyser
- Dokumentere beslutninger og historik

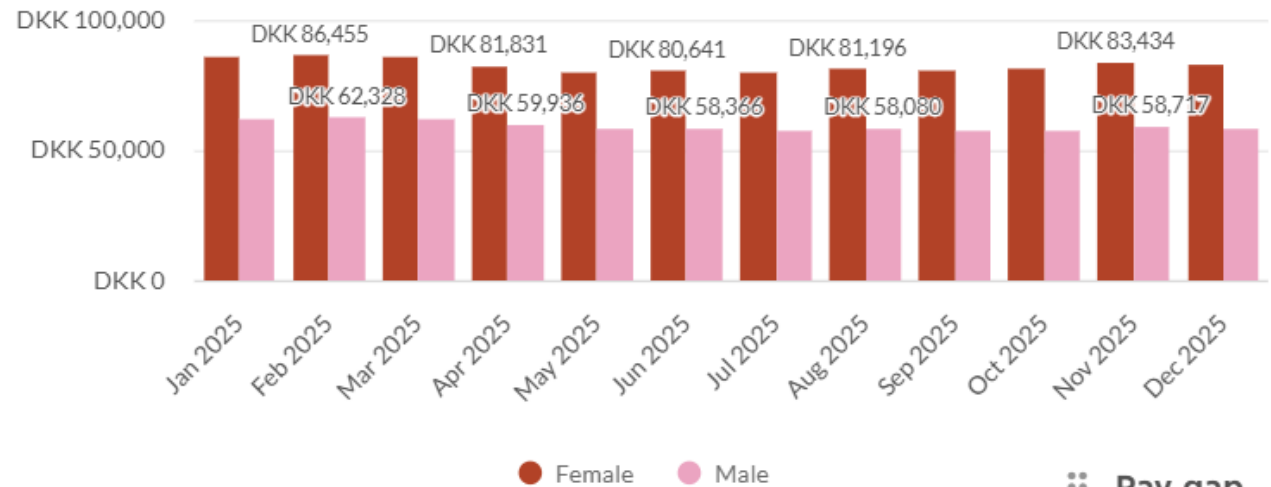
Systemet er ikke løsningen, men forudsætningen.



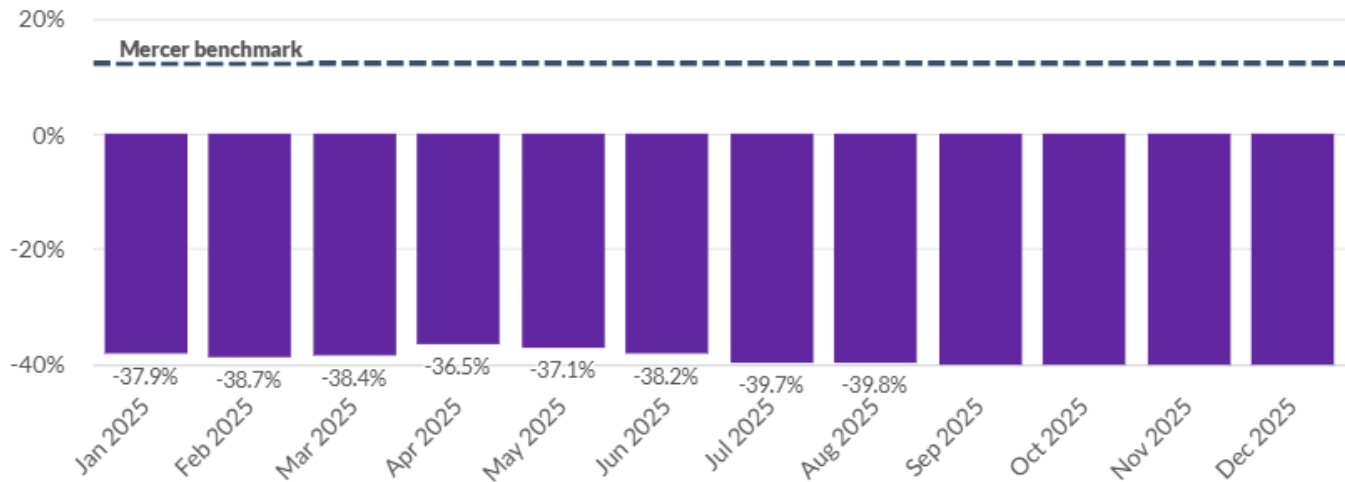
Dashboards og rapportering



Average salary ⓘ



Pay gap ⓘ



Workforce planning

Bob Workforce Planning

Search for people or areas in Bob

← Add new position

Position details

Position ID*

P-2238421650

12/12

Budget date* ⓘ

dd/mm/yyyy

Budget end date ⓘ

dd/mm/yyyy

Manager position ID

Position type

Select

FTE %*

Employment type

Select

Department*

Select

Site*

Select

Reason

Job profile*

Opening details

Opening name*

O-6049830782

Expected start date*

dd/mm/yyyy

Recruitment status

Select

SAMPLE DATA

Kommunikation



HR skal kunne svare klart på:

- Hvad betyder løngennemsigthed hos os?
- Hvad kan medarbejdere få indsigt i?
- Hvad skal ledere sige – og hvad skal de ikke?
- Hvordan sørger vi for at kommunikere ændringer?

Manglende kommunikation kan skabe øget konfliktniveau.



Afslutning – start nu

Key takeaways:

- Start tidligt
- Tænk systemisk
- Gør transparens håndterbar

Virksomheden skal før juni 2026 kunne:

- Definere sammenlignelige job
- Dokumentere lønkriterier
- Trække kønsopdelte løndata
- Rapportere (hvis 100+ ansatte)
- Svare på medarbejderforespørgsler
- Understøtte ledere i løndialog
- Dokumentere beslutninger historisk





Spørgsmål?

Tak!

Kom forbi vores TechHRs stand på 2. sal 😊

