



# Løngennemsigtighed – fra krav til klarhed

En praktisk guide til mindre  
og mellemstore virksomheder

# Hvorfor løngennemsigtighed ikke er til at komme udenom

Løngennemsigtighed er ikke længere et fremtidsscenario. Med EU's nye løngennemsigtighedsdirektiv bliver større åbenhed om løn et konkret krav – også for mindre og mellemstore virksomheder.

Men løngennemsigtighed handler om mere end lovregler. Det handler om tillid, fairness og om at kunne forklare – både over for medarbejdere, kandidater og omverdenen – hvordan løn fastsættes i netop jeres virksomhed.

Denne ebog giver et overblik over, hvad løngennemsigtighed går ud på, hvorfor det er vigtigt, og hvordan I som virksomhed kan gribe arbejdet an på en praktisk og værdiskabende måde.

I Danmark implementeres direktivet i Ligelønsloven pr. 1. januar 2027.



# Hvad er løngennemsigtighed

## – kort og konkret

### Løngennemsigtighed betyder, at:

- Løn skal fastsættes ud fra objektive og køns-neutrale kriterier
- medarbejdere får indsigt i, hvordan forskellige lønniveauer fastsættes
- virksomheder kan forklare og dokumentere eventuelle lønforskelle.

Formålet er at identificere og reducere uforklarlige lønforskelle – særligt mellem kvinder og mænd – og sikre lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

### Hvad betyder EU's løngennemsigtighedsdirektiv for SMV'er?

EU's løngennemsigtighedsdirektiv er i juni 2026 blevet implementeret i dansk lovgivning. Reglerne har betydning for **alle** arbejdsgivere – alle virksomheder har dokumentationskrav og nogle har også pligt til indrapportering.

### Kort fortalt betyder det bl.a.:

- Krav om gennemsigtige lønstrukturer
- Pligt til at bruge objektive kriterier for lønfastsættelse
- Nye regler i rekrutteringsprocessen (fx løninterval i jobopslag)
- Medarbejderes ret til indsigt i lønoplysninger
- Dokumentationskrav for alle virksomheder
- Indrapporteringspligt for virksomheder med 50+ ansatte

For de fleste mindre og mellemstore virksomheder handler det ikke om store analyser og lønrapporter, men om at have styr på fundamentet.

### Hvorfor er det vigtigt at forholde sig til nu?

Som udgangspunkt er dette en indsats med høj kompleksitet og der er derfor gode grunde til at komme i gang tidligt:

#### – Tidsmæssig forberedelse:

Det tager tid at skabe overblik over løn, roller og kriterier

#### – Risikominimering:

Manglende dokumentation kan føre til godtgørelser og sanktioner

#### – Employer branding:

Transparens er attraktivt for både nuværende og kommende medarbejdere

#### – Forretningsværdi:

Det kan afskære jeres virksomhed fra visse markeder og muligheder, bl.a. i den offentlige sektor, hvis ikke I lever tilstrækkeligt op til visse kriterier for ligeløn mellem kvinder og mænd.



### Hvad kræver det i praksis?

Ofte består arbejdet med løngennemsigthed af fem centrale elementer:

#### 1. Overblik over stillinger og roller

Hvilke funktioner udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi?

#### 2. Tydelige lønkriterier

Hvilke faktorer har betydning for for løn i de forskellige kategorier - færdigheder, ansvar, indsats og arbejdsvilkår?

#### 3. En klar lønstruktur

Hvordan hænger løn, lønudvikling og karriereveje sammen hos jer?

#### 4. Dokumentation

Kan I forklare og dokumentere jeres lønbeslutninger og eventuelle forskelle?

#### 5. Kommunikation

Ved jeres medarbejdere og ledere, hvordan løn fastsættes – og hvor de kan få indsigt?

### Sådan griber I arbejdet an – trin for trin

For mange virksomheder giver det mening at tænke løngennemsigthed som et trin-for-trin-arbejde:

- Kortlæg jeres nuværende praksis
- Fastlæg objektive og ensartede kriterier
- Saml løndata og identificér mønstre
- Dokumentér beslutninger og processer
- Forbered interne svar og kommunikation

Målet er ikke perfektion, men gennemsigthed og sammenhæng.

# Typiske faldgruber

## – og hvordan I undgår dem

### Virksomheder støder ofte på de samme udfordringer:

- Uformelle lønaftaler uden dokumentation
- Historiske forskelle, der aldrig er blevet forklaret
- Manglende fælles forståelse hos ledere

Den gode nyhed er, at de fleste faldgruber kan undgås med struktur og ensartethed – ikke nødvendigvis nye systemer.

### Hvad får I ud af det?

Ud over at leve op til nye regler får I:

- Større troværdighed over for medarbejdere
- Bedre ledelsesgrundlag
- Et stærkere arbejdsgiverbrand
- Proaktiv risikostyring i forhold til bl.a. omdømme og erstatningsansvar
- Et konkret bidrag til ESG-indsatsen

Løngennemsigtighed er dermed ikke kun et krav, men også et strategisk valg.

### Sådan kan Beierholm hjælpe jer videre

Hos Beierholm hjælper vi jer med at:

- forstå reglerne
- skabe overblik over løn og roller
- opbygge lønstrukturer og dokumentation
- understøtte kommunikation og implementering

Vi tager udgangspunkt i jeres virkelighed og finder løsninger, der passer til netop jeres virksomhed.





## Vil du vide mere ...

Vi står klar til at hjælpe jer igennem alle faser, og vi lægger gerne ud med en afklarende og uforpligtede indledende dialog sammen med jer.

Mail: [info@beierholm.dk](mailto:info@beierholm.dk)

Tel.: 98 18 72 00

**BEIERHOLM**

VI SKABER BALANCE