



Toolkit EU-löntransparens - Interna målgrupper

Table of Contents

Toolkit EU-löntransparens - Interna målgrupper	1
Inledning	1
Modul 1: Rekrytering och TA	2
Modul 2: Ledare och chefer	4
Modul 3: Fackliga parter och arbetsgivarrepresentanter	7
Modul 4: Ledningsgrupp.....	9
Modul 5: Global Mobility.....	11
Modul 6: HR och C&B	13
Källor och referensram	15

Här är det kompletta, utvidgade toolkit-upplägget med frågor och svar per stakeholder-grupp, baserat på EU-löntransparensdirektivet (EU 2023/970) med tydlig information om behovet av nationell anpassning. Detta toolkit är på svenska, modulärt och innehåller scripts som kan användas direkt i kommunikationen med interna målgrupper i ett globalt företag. Dokumentet är utformat för att fungera som en solid bas och enkelt kunna kompletteras med nationella regler och praxis.

Inledning

EU:s löntransparensdirektiv antogs 2023 och ska implementeras i nationell lagstiftning i alla medlemsländer senast den 7 juni 2026. Direktivet fastställer minimikrav för ökad transparens i löneprocesser, lönekartläggning och samverkan med fackliga parter för att främja lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Varje nationell lag kan dock komplettera eller skärpa kraven. Företag som



verkar i flera länder behöver därför både följa EU-direktivet och den aktuella nationella lagstiftningen. Detta toolkit ger en gemensam grund och bör alltid kompletteras med lokala juridiska genomgångar innan det används externt eller i formell förhandling.

Modul 1: Rekrytering och TA

Den här modulen riktar sig till Talent Acquisition, rekryterare och chefer som deltar i rekryteringsprocesser. Fokus är att säkerställa att annonsering, dialog med kandidater och löneförhandlingar uppfyller kraven på lönetransparens.

Måste vi ange lönespann i jobbannonser?

Direktivet kräver att arbetssökande får information om den ingångslön eller det lönespann som erbjuds för en tjänst innan intervju. Det mest transparenta sättet är att ange lönespannet direkt i annonsen. Om det inte är möjligt ska spannet åtminstone kommuniceras skriftligt innan första intervjun. Spannet ska vara kopplat till vår lönestruktur och inte sättas ad hoc.

Kan vi fråga kandidater om tidigare lön?

Nej. Direktivet förbjuder arbetsgivare att fråga om en kandidats nuvarande eller tidigare lön, och att använda sådan information som grund för lönesättning. Kandidaten kan frivilligt dela sin lön, men vi ska inte efterfråga den och vi ska inte låta historisk lön styra vårt erbjudande. Grunden är alltid rollens nivå och kandidatens kvalifikationer.

Vad gör vi om kandidater vill diskutera lönen?

Uppmuntra en öppen dialog men håll dig i vårt fastställda lönespann. Förklara hur spannet är uppbyggt, vilka kriterier som påverkar placeringen (erfarenhet, kompetens, ansvar) och vilket utrymme som finns inom ramen. Om kandidaten önskar nivåer utanför spannet ska ärendet lyftas till HR/C&B – det ska aldrig beslutas spontant i en enskild rekrytering.



Får vi hindra kandidater att dela löneinformation?

Vi ska inte begränsa kandidaters möjligheter att prata med andra om vad vi kommunicerat kring lön. Direktivet slår fast att arbetstagare inte får hindras från att dela löneinformation. Även om kandidater formellt ännu inte är anställda är det bästa att följa samma princip: inga tystnads klausuler om lön i rekryteringsprocessen.

Hur anpassar vi lönespann för olika länder i EU?

Grundprincipen är att utgå från samma job architecture och rollnivå, men bygga lönespann med lokal marknadsdata, kollektivavtal och lagkrav som bas. För varje EU-land definieras ett lokalt spann för respektive nivå. På så vis säkerställer vi jämförbarhet mellan roller, men tar hänsyn till skillnader i levnadskostnad, skatt och arbetsmarknad.

När ska lönespannet kommuniceras till kandidater?

Som minst ska lönespannet kommuniceras innan första intervjun, i linje med direktivet. Vår rekommendation är att inkludera spannet redan i annonsen för roller inom EU, och alltid i den skriftliga bekräftelsen till kandidater som går vidare. Det ger tydlighet, minskar felaktiga förväntningar och stärker vårt arbetsgivarvarumärke.

Hur hanterar externa rekryterare lönekrav?

Alla externa rekryteringspartners ska få en tydlig brief med lönespann, kriterier för placering i spannet samt information om att de inte får fråga kandidater om tidigare lön. Vi ska avtala om att alla erbjudanden sker inom vårt spann och att avvikelser måste godkännas av ansvarig HR/C&B innan de kommuniceras.

Kan vi använda breda eller snäva lönespann?

Spannet får gärna ge visst utrymme för utveckling, men alltför breda spann urholkar transparensen. Som tumregel bör spannet vara tillräckligt smalt för att medarbetare med liknande profil hamnar relativt nära varandra,



men brett nog för att tillåta progression utan rollbyte. Våra interna riktlinjer för spannbredd ska följas konsekvent och kommuniceras till chefer och TA.

Hur säkerställer vi icke-diskriminering i löneförhandlingar?

Använd alltid samma lönespann och samma bedömningskriterier för alla kandidater till en viss roll. Dokumentera skälen till placering i spannet på ett strukturerat sätt. Kön, graviditet, föräldraledighet eller andra skyddade grunder får aldrig påverka lönesättningen. Var vaksam på att inte belöna "tuff förhandling" på ett sätt som omedvetet missgynnar vissa grupper.

Vilka sanktioner gäller vid brott mot reglerna?

Direktivet kräver att medlemsstaterna inför effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner vid överträdelser, inklusive möjlighet till skadestånd till drabbade arbetstagare. Exakt nivå och form bestäms i nationell lag, men riskerna omfattar både ekonomiska sanktioner, rättsprocesser och skadat arbetsgivarvarumärke. Vår utgångspunkt är att undvika dessa risker genom att bygga transparenta och väl dokumenterade processer redan nu.

Modul 2: Ledare och chefer

Den här modulen riktar sig till chefer och people leaders som har ansvar för lönesättning, årliga lönerevisioner och dialog med medarbetare om lön och villkor.

Varför är lönetransparens viktigt?

Lönetransparens stärker förtroendet mellan medarbetare och arbetsgivare och är ett verktyg för att upptäcka och åtgärda omotiverade löneskillnader. Direktivet är en del av EU:s arbete för lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. För dig som chef innebär transparens att du behöver kunna förklara lön och löneutveckling på ett sakligt, konsekvent och förutsägbart sätt.

Hur förklarar vi lönespann för medarbetare?



Beskriv först rollens lönespann och hur det är kopplat till vår job architecture. Förklara sedan var medarbetaren ligger i spannet och varför – exempelvis baserat på erfarenhet, ansvar, kompetens och prestation. Avsluta med att tydliggöra vad som krävs för att förflytta sig i spannet, till exempel utveckling av ansvar eller dokumenterad prestation.

Hur hantera jämförelseförfrågningar mellan medarbetare?

Du ska inte kommentera enskilda kollegors lön, men du kan prata om principerna. Bekräfta medarbetarens rätt att ställa frågor, visa rollens lönespann och förklara hur löner sätts enligt våra kriterier. Om medarbetaren har konkreta exempel på upplevd orättvisa kan du erbjuda en strukturerad genomgång tillsammans med HR.

Vilka rapporteringskrav gäller?

Direktivet innebär att arbetsgivare över vissa storlekströsklar måste rapportera könsuppdelad lönestatistik och vid större oförklarade gap genomföra en gemensam lönebedömning med arbetstagarrepresentanter. Exakt tröskel och tidsintervall kan variera nationellt. Som chef behöver du säkerställa att löneunderlag, bedömningar och dokumentation håller sådan kvalitet att de tål både intern och extern granskning.

Hur hanterar vi missnöje kring lön?

Lyssna in medarbetarens upplevelse och frågor utan att gå i försvar. Förklara rollens lönespann och hur lönesättningen gått till. Om du ser att argumentationen inte räcker, eller om du själv blir osäker på om löneläget är rimligt, ska du ta med ärendet till HR/C&B för genomgång. Följ upp med tydlig återkoppling och gärna en gemensam handlingsplan framåt.

Hur säkerställa objektiv lönesättning?

Utgå från definierade kriterier: rollnivå, ansvar, erfarenhet, kompetens och prestation. Använd samma kriterier för alla i samma kategori och dokumentera bedömningarna. Var särskilt uppmärksam på bias kring kön,



ålder, föräldraledighet eller deltidsarbete. Arbeta gärna med kalibreringsmöten tillsammans med andra chefer och HR för att säkerställa en jämn praxis.

Påverkar fackliga avtal löneprinciper?

Ja. Kollektivavtal kan innehålla ramar för lönestruktur, löneprocess och lägstalöner. Direktivet kompletterar dessa genom krav på transparens, rapportering och samverkan vid oförklarade löneskillnader. Som chef behöver du följa både kollektivavtal, nationell lag och våra interna principer – HR kan hjälpa dig tolka hur de hänger ihop.

Hur hantera bonusar och förmåner?

Direktivet har en bred definition av lön som även kan omfatta bonusar och vissa förmåner. Principerna om icke-diskriminering och könsneutralitet gäller därför även när du beslutar om bonus, incitamentsprogram eller andra ersättningar. Se till att kriterierna är tydliga, dokumenterade och kopplade till roll och prestation – inte till kön eller subjektiva faktorer.

Hur kommunicera löneutveckling?

Förklara hur årets löneökning har bestämts – både den övergripande ramen och medarbetarens individuella utfall. Koppla alltid till våra kriterier, till exempel måluppfyllelse, utökat ansvar eller marknadsjustering. Visa hur medarbetarens nya lön förhåller sig till lönespannet och vad nästa steg skulle kunna vara på sikt.

Vad göra vid identifierade löneskillnader?

Om du eller HR ser löneskillnader som inte kan förklaras med objektiva kriterier ska de tas upp i en strukturerad genomgång. Det kan leda till justeringar vid revision eller i särskilda korrigeringsomgångar. Vid mer omfattande eller systematiska skillnader kan en gemensam lönebedömning med arbetstagarrepresentanter behövas, i linje med direktivet.



Modul 3: Fackliga parter och arbetsgivarrepresentanter

Den här modulen riktar sig till de delar av organisationen som ansvarar för relationen till fackliga parter och arbetstagarrepresentanter, inklusive HR, C&B och centrala arbetsgivarrepresentanter.

Hur sker samverkan kring lönekartläggning?

Direktivet förutsätter att arbetsgivare samverkar med arbetstagarrepresentanter när könslönegap identifieras som inte kan förklaras. I praktiken innebär det att vi delar relevanta aggregerade data, går igenom metoden och diskuterar orsaker och möjliga åtgärder. Det exakta formerna för samverkan regleras ofta i nationell lag och/eller kollektivavtal.

Vad betyder 5 %-gränsen för löneskillnader?

Direktivet anger att om könslönegapet i en kategori är minst 5 procent, inte kan förklaras med objektiva faktorer och består över tid, ska en gemensam lönebedömning göras tillsammans med arbetstagarrepresentanter. 5 %-nivån är en utlösande tröskel – inte ett acceptabelt mål.

Vilken data får fack tillgång till?

Arbetstagarrepresentanter ska få tillräcklig information för att kunna bedöma om principen om lika lön följs, men vi behöver samtidigt följa regler om dataskydd och sekretess. Vanligtvis handlar det om aggregerad statistik på gruppnivå, beskrivning av metoder och kriterier samt information om åtgärdsplaner. Exakt nivå styrs av nationell rätt.

Hur ofta ska samverkan ske?

Rapporteringen av könslönegap sker enligt de intervall som fastställs i nationell lag, ofta årligen eller vartannat år beroende på företagsstorlek. Samverkan med facken bör ske i anslutning till dessa rapporter, samt när större förändringar i lönestruktur eller policy genomförs. Vi kan också ha löpande dialog i en etablerad samverkansgrupp.



Kan fack påverka lönepolicy?

Ja, i många länder är det naturligt att fackliga parter är med och förhandlar eller förankrar lönepolicy och principer för lönesättning. Direktivet i sig kräver inte en viss modell, men betonar samverkan vid oförklarade löneskillnader. Det är klokt att involvera facken tidigt när vi uppdaterar policyer som rör transparens, processer och kriterier.

Vad gör vi vid oenighet?

Oenighet kring analys eller åtgärder bör i första hand hanteras genom fortsatt dialog, förtydligande av metod och eventuell kompletterande analys. Om parterna ändå inte enas kan frågan behöva lyftas enligt de tvistelösningsmekanismer som finns i kollektivavtal eller lag, till exempel medling eller prövning i domstol. God dokumentation av vår metod är avgörande.

Hur följa upp att åtgärder genomförs?

När vi gemensamt har identifierat åtgärder – till exempel riktade lönelöft, förändrade processer eller kompetensinsatser – bör vi dokumentera dem i en åtgärdsplan med ansvariga och tidsramar. Uppföljning sker vid nästa lönekartläggning och i löpande samverkan. Resultat och kvarstående gap ska kommuniceras öppet.

Vad gäller för sekretess av data?

Personuppgifter och känsliga uppgifter ska alltid hanteras enligt dataskyddsreglerna. I dialogen med fackliga parter används i första hand aggregerade uppgifter. Om mer detaljerad information behöver delas ska vi ha tydliga sekretessrutiner och vid behov särskilda avtal.

Kan externa revisioner begäras?

Direktivet öppnar för att tillsynsmyndigheter kan granska hur arbetsgivare följer reglerna. Fackliga parter kan också i vissa länder begära oberoende



granskning genom etablerade rättsliga mekanismer. Vår bästa förberedelse är att ha transparent metod, god dokumentation och en öppen dialog.

Hur stärker samverkan företaget?

En strukturerad samverkan med facken kring lönefrågor stärker legitimiteten i våra beslut, minskar risken för tvister och kan förbättra employer branding. När vi tillsammans identifierar orsaker till skillnader och agerar tidigt ökar också chansen att behålla och attrahera kompetens på ett hållbart sätt.

Modul 4: Ledningsgrupp

Den här modulen vänder sig till företagsledning, styrelse och andra beslutsfattare som behöver en överblick över direktivets krav, risker och möjligheter.

Vad är syftet med direktivet?

Syftet är att stärka principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom ökad transparens och tydligare ansvar. Genom krav på information, rapportering och samverkan ska det bli lättare att upptäcka, ifrågasätta och åtgärda omotiverade löneskillnader.

Vilka är huvudkraven?

Direktivet innehåller flera pelare: transparens i rekrytering och lönesättning, rätt för arbetstagare att få löneinformation, rapportering av könslönegap för arbetsgivare över vissa storlekströsklar, gemensam lönebedömning vid oförklarade löneskillnader samt krav på effektiva sanktioner och rätt till ersättning vid brott mot reglerna.

När ska det implementeras?

Medlemsstaterna ska ha infört direktivet i nationell lagstiftning senast den 7 juni 2026. Vissa länder kan införa reglerna tidigare, och rapporteringskraven kan fasas in olika beroende på företagsstorlek. För oss



som företag innebär det att vi behöver ha en färdig plan för anpassning långt innan tidsfristen löper ut.

Vilka risker finns vid underlåtenhet?

Riskerna omfattar ekonomiska sanktioner, skadestånd till drabbade arbetstagare, rättsprocesser, ökade kostnader för efterhandskorrigeringar samt skadat rykte som arbetsgivare och bolag. Dessutom kan bristande efterlevnad påverka våra möjligheter i offentliga upphandlingar och investerares syn på bolaget.

Hur påverkar direktivet ESG-arbetet?

Lönetransparensdirektivet kopplar tydligt till både S och G i ESG. Rättvisa löner, jämställdhet och god arbetsmiljö är centrala sociala frågor, och kraven på transparens, rapportering och sanktioner har stark koppling till governance. Ett strukturerat arbete med direktivet kan därför stödja både hållbarhetsrapportering och dialog med investerare.

Vad är ansvariga ledningens roll?

Ledningen behöver tydligt besluta om ambitionsnivå, resurser och ansvarsfördelning. Det handlar bland annat om att godkänna principer för lönestruktur, säkerställa tillräckliga systemstöd och ge mandat åt HR/C&B att driva arbetet. Ledningen bör också följa upp resultat och åtgärder som en del av den ordinarie styrningen.

Hur förbereder vi organisationen?

Vi behöver en gemensam roadmap som omfattar analys av nuläge, uppdatering av lönestrukturer och processer, systemstöd för rapportering, policy- och avtalsöversyn samt utbildning av chefer, HR, TA och fackliga företrädare. Det är klokt att börja med pilotanalyser och kommunikationsplan redan innan lagstiftningen är fullt implementerad.

Vilka rapporteringskrav har vi?



Exakt utformning bestäms i nationell lag, men i grunden ska vi rapportera könsuppdelad lönestatistik uppdelad på relevanta kategorier. Vid större oförklarade gap krävs gemensam lönebedömning och åtgärdsplan. Ledningen behöver säkerställa att vi har data, processer och resurser för att leverera rätt kvalitet i rätt tid.

Hur hantera internationella skillnader?

För företag med verksamhet i flera länder behöver vi en balans mellan gemensamma principer och lokal anpassning. Vi definierar en koncerngemensam standard för job architecture, lönestruktur och analysmetod, men låter varje land implementera enligt sin lagstiftning och praxis. Samordning via centralt C&B-team är ofta nödvändig.

Hur mäter vi framgång?

Vi följer utvecklingen av könslönegap över tid, både totalt och per kategori, samt andel oförklarade skillnader. Vi kan också mäta chefers och medarbetares upplevelse av transparens och rättvisa, till exempel i medarbetarundersökningar. På ledningsnivå är ett mål att minska rättsliga risker och stärka bolagets attraktivitet som arbetsgivare.

Modul 5: Global Mobility

Den här modulen riktar sig till Global Mobility, HR och chefer som hanterar internationella uppdrag, expats och gränsöverskridande anställningar inom EU.

Gäller direktivet för expats?

Ja, så länge expaten är anställd inom ett bolag som omfattas av nationell lagstiftning som bygger på direktivet. Principerna om lika lön, transparens och rapportering gäller även för expats, men deras ersättning kan bestå av flera komponenter som behöver särskild hantering.

Hur kommunicera löneinformation internationellt?



Vi bör använda samma grundprinciper: tydligt lönespann för rollen, uppdelning mellan grundlön och uppdragstillägg, och en sammanfattning av hur totalpaketet ser ut. Kommunikationen ska vara konsekvent, men vi behöver anpassa språk och format till lokala krav och kulturella förutsättningar.

Måste löner vara transparenta för internationella anställningar?

Ja, kraven på transparens gäller även om en person arbetar i eller för ett annat land, så länge anställningen omfattas av lagstiftningen. Vi kan behöva hantera flera regelverk samtidigt, men grundtanken är att den anställda ska kunna förstå hur ersättningen sätts och jämföra sig med likvärdiga roller.

Hur påverkas lönerevisioner för expats?

Lönerevisionen bör följa samma principer som för andra anställda: job architecture, ansvar, prestation och marknad. Samtidigt behöver vi ta hänsyn till löptid på uppdrag, justeringar av tillägg och eventuella valutaförändringar. Det är viktigt att dokumentera hur beslut tas för att undvika oförklarade skillnader.

Kan kulturskillnader påverka?

Ja, synen på att prata om lön varierar mellan länder. Direktivet bygger dock på ökad transparens, vilket innebär att vi ibland måste vara tydligare än vad som historiskt varit praxis i vissa länder. Stöd och utbildning till chefer och expats är viktigt för att undvika missförstånd.

Hur hantera flera EU-uppdrag?

För medarbetare som rör sig mellan flera EU-länder behöver vi en övergripande ersättningsstrategi som håller ihop över tid. Det kan innebära att grundlönen bestäms centralt och att lokala tillägg justeras per uppdrag. Dokumentera logiken tydligt så att löneskillnader går att följa och förklara.

Hur stödja internationella chefer?



Internationella chefer behöver tydliga riktlinjer, exempel och stöd från HR/Global Mobility. Det kan handla om utbildning i direktivets krav, mallar för erbjudanden och lönesamtal samt tillgång till lokala experter som kan svara på juridiska frågor.

Får löneinformation delas över gränser?

Ja, men vi måste följa både dataskyddsregler och arbetsrätt i de berörda länderna. Informationen ska begränsas till det som är nödvändigt för syftet, och känsliga data bör hanteras säkert. Principen om transparens innebär inte att all data får delas fritt, utan att relevanta uppgifter ska finnas tillgängliga för arbetstagare och deras företrädare.

Hur besvara lönerelaterade frågor från expats?

Utgå från samma struktur: förklara rollens nivå, grundlön, tillägg och kriterier för placering. Beskriv också hur paketet kan ändras vid återgång till hemlandet eller nytt uppdrag. Om frågor rör juridiska rättigheter eller skatt bör du hänvisa till HR/Legal.

Vilka risker finns vid internationell underlåtenhet?

Underlåtenhet att följa reglerna i något av de länder där vi verkar kan leda till sanktioner, tvister och skadat rykte även på koncernnivå. Därför måste Global Mobility ha god överblick över vilka enheter och uppdrag som omfattas av respektive lands implementering av direktivet.

Modul 6: HR och C&B

Den här modulen riktar sig till HR, Comp & Ben och analytiker som ansvarar för lönekartläggning, data, rapportering och policyarbete.

Vad ingår i lönekartläggningen?

Lönekartläggningen omfattar kartläggning och analys av löner för att identifiera könslönegap och andra mönster. Det innebär att vi grupperar arbeten som är lika eller likvärdiga, beräknar löneskillnader och bedömer



om de kan förklaras med objektiva faktorer. Vid oförklarade skillnader ska åtgärder övervägas.

Hur samlas data in?

Data hämtas normalt ur HR- och lönesystem: lön, kön, befattning, organisatorisk tillhörighet, anställningsform, arbetstid och eventuella tillägg. Vi behöver säkra datakvalitet genom gemensamma definitioner, uppdaterade register och tydliga rutiner för hur informationen förs in och valideras.

Vilka rapporter ska göras?

Direktivet kräver rapporter över könslönegap på aggregerad nivå för arbetsgivare över vissa storlekar. Utöver detta kommer nationell lag att specificera intervall, innehåll och vad som ska offentliggöras. Internt bör vi också ta fram rapporter per enhet, nivå och yrkeskategori för att kunna stötta chefer och ledning.

Hur hantera medarbetares lönebegäran?

Vi behöver en tydlig process där medarbetare kan begära information om sin lön och om genomsnittlig lön för personer av motsatt kön i samma eller likvärdig roll. Processen ska beskriva hur begäran görs, vem som hanterar den, vilket svar som ges och inom vilken tidsram.

Måste allt dokumenteras?

Ja, dokumentation är central. Vi behöver kunna visa hur analyser har gjorts, vilka kriterier vi använt, vilka beslut som fattats och vilka åtgärder vi vidtagit. Det är viktigt både för rättssäkerhet, intern uppföljning och vid eventuell granskning från myndigheter eller domstol.

Hur ofta genomförs lönekartläggningar?

Direktivet anger miniminivåer, men exakt frekvens regleras i nationell lag. Många länder kräver årliga eller återkommande kartläggningar. För oss är



det klokt att ha en årlig intern cykel som samordnas med lönerevision och HR-planering.

Vad görs vid löneskillnader?

När vi hittar skillnader behöver vi först analysera om de kan förklaras med roll, ansvar, erfarenhet, prestation eller andra godtagbara faktorer. Om de inte kan förklaras ska vi ta fram en åtgärdsplan som kan omfatta justeringar av enskilda löner, förändrade processer eller breddade utvecklingsmöjligheter.

Kan externa konsulter användas?

Ja, externa konsulter kan bidra med metodstöd, analysverktyg och benchmarking. Ansvaret för efterlevnad ligger dock alltid hos arbetsgivaren. Om vi använder konsulter behöver vi säkerställa dataskydd, tydliga uppdragsbeskrivningar och att vi internt förstår och äger metoden.

Hur utbildas chefer och medarbetare?

Utbildning bör täcka både den juridiska grunden, våra interna principer och det praktiska: hur lönespann fungerar, hur samtal förs och hur medarbetare kan ställa frågor. Chefer behöver särskilt stöd i att hålla lönesamtal och hantera svåra frågor. Materialet i detta toolkit kan användas som bas.

Hur säkerställs dataskydd?

Vi följer GDPR och nationella dataskyddsregler. Det innebär bland annat att vi begränsar åtkomst till löne- och persondata, använder aggregerade uppgifter i rapporter och lagrar data endast så länge det behövs för syftet. HR och IT behöver samarbeta om tekniska och organisatoriska skyddsåtgärder.

Källor och referensram

- EU:s lönetransparensdirektiv (EU 2023/970)
- Kommande nationell lagstiftning i respektive medlemsstat
- Svenska utredningar och vägledningar (t.ex. SOU 2024:40) samt material



från relevanta myndigheter

Observera att detta dokument inte ersätter juridisk rådgivning. Alla formuleringar bör kvalitetssäkras mot gällande lagstiftning och kollektivavtal i de länder där företaget verkar.