

**READ SMART
THINK SMART
LEAD SMART**

LOOK SMART
Business Consultancy

DIRECTIVA EUROPEANĂ PRIVIND TRANSPARENȚA SALARIALĂ

Ghid strategic pentru companiile din România

www.looksmart.ro
office@looksmart.ro
+4.0743.332.318

Octombrie 2025



DIRECTIVA EUROPEANĂ PRIVIND TRANSPARENȚA SALARIALĂ

Ghid Strategic pentru Companiile din România

O nouă eră în managementul resurselor umane începe în 2026

INTRODUCERE

Mediul de afaceri european traversează o transformare fundamentală în ceea ce privește politicile salariale și echitatea de gen. Directiva (UE) 2023/970 aduce obligații concrete pentru angajatori, iar companiile din România trebuie să își revizuiască în profunzime strategiile de remunerare, procesele de recrutare și sistemele de raportare.

Această directivă nu reprezintă doar o cerință de conformitate – este o oportunitate de a construi o cultură organizațională mai transparentă, mai echitabilă și mai atractivă pentru talentele de top.

CE ESTE DIRECTIVA EUROPEANĂ PRIVIND TRANSPARENȚA SALARIALĂ

Directiva 2023/970 din mai 2023 stabilește un cadru juridic menit să combată discriminarea salarială pe criterii de gen și să reducă decalajele salariale din Uniunea Europeană. Principiul central este simplu dar puternic: **plată egală pentru muncă egală sau muncă de valoare egală.**

Obiectivele fundamentale

Directiva urmărește trei ținte majore:

1. **Transparență proactivă** – Candidații și angajații trebuie să aibă acces la informații clare despre remunerație înainte și în timpul angajării
2. **Mecanisme de monitorizare** – Companiile cu peste 100 de angajați raportează periodic decalajele salariale către autorități
3. **Remediere obligatorie** – Decalajele nejustificate peste 5% declanșează proceduri formale de corectare împreună cu reprezentanții angajaților

CALENDAR CRITIC PENTRU ROMÂNIA

lunie 2026

Termenul limită de transpunere – România trebuie să adopte legislația națională care implementează directiva

Ianuarie 2026

Start operațional de facto – Chiar dacă legea nu este încă promulgată, companiile trebuie să înceapă colectarea datelor pentru anul 2026, deoarece prima raportare va include aceste informații

lunie 2027

Prima raportare oficială – Companiile cu 150+ angajați raportează decalajele salariale pe baza datelor din 2026

lunie 2031

Raportare pentru companii mici – Obligația se extinde la companiile cu 100-149 angajați

OBLIGAȚIILE ESENȚIALE PENTRU COMPANII

1. TRANSPARENȚĂ ÎN RECRUTARE

Furnizarea intervalului salarial – Candidații trebuie informați despre nivelul sau intervalul salarial **înainte de interviu**, prin orice canal ales de companie (anunț, email, telefon)

Interdicția solicitării istoricului salarial – Angajatorii nu mai pot cere candidaților informații despre salariile anterioare în procesul de recrutare

Excepție administrativă: *Istoricul salarial poate fi solicitat doar după angajare, strict pentru calcule administrative obligatorii (ex: indemnizații medicale), fără legătură cu negocierea ofertei*

2. DREPTUL LA INFORMAȚIE

Angajații pot solicita și primi în scris:

- Propriul nivel de remunerare
- Nivelurile salariale medii din organizație, defalcate pe gen
- Date pentru categorii de lucrători cu muncă de valoare egală

3. RAPORTAREA DECALAJELOR SALARIALE

Comaniile raportează periodic către autoritățile naționale:

Pentru 250+ angajați: Raportare anuală din 2027

Pentru 150-249 angajați: Raportare la 3 ani din 2027

Pentru 100-149 angajați: Raportare la 3 ani din 2031

Indicatorii obligatorii de raportat:

- Decalajul salarial de gen (mean și median)
- Decalajul pentru componente variabile (bonusuri, prime)
- Proporția femeilor și bărbaților care primesc componente variabile
- Distribuția pe cvartile salariale (cine se află în top 25%, următorii 25%, etc.)
- Decalajul pe categorii de lucrători cu muncă de valoare egală

4. EVALUAREA COMUNĂ ȘI REMEDIEREA

Pragul critic: Dacă decalajul salarial depășește 5% și nu există justificare obiectivă, compania trebuie:

- Să efectueze o **evaluare comună** (joint pay assessment) cu reprezentanții angajaților
- Să dezvolte un plan de remediere în maximum 6 luni
- Să implementeze măsuri corective concrete și măsurabile

5. ELIMINAREA CLAUZELOR DE CONFIDENȚIALITATE

Contractele de muncă nu mai pot interzice angajaților să discute despre propriile salarii. Angajații au dreptul să își compare remunerațiile pentru a identifica potențiale discriminări.

POLITICI ȘI PROCEDURI NECESARE

Cadrul de Conformitate

Pentru a răspunde cerințelor directive, companiile trebuie să dezvolte și să implementeze:

1. Politica de transparență și Echitate salarială

- Principii generale de remunerare
- Criterii obiective pentru stabilirea salariilor
- Mecanisme de evaluare a echității
- Proceduri de răspuns la solicitările angajaților

2. Procedura de Recrutare transparentă

- Momentul și modalitatea de furnizare a informațiilor salariale
- Interdicția solicitării istoricului salarial
- Template-uri actualizate de comunicare cu candidații

3. Sistemul de Evaluare neutrală a posturilor

Baza conformității este un sistem de clasificare a posturilor bazat pe patru piloni:

- **Competențe:** Educație, experiență, abilități tehnice și transversale
- **Efort:** Solicitare mentală și fizică, complexitatea sarcinilor
- **Responsabilitate:** Buget, echipe, confidențialitate, impact strategic
- **Condiții de muncă:** Riscuri, program, mediu, nivel de stres

Acest sistem trebuie să fie neutru din punct de vedere al genului și aplicabil tuturor pozițiilor din organizație pentru a permite comparații obiective.

4. Procedura de Raportare a decalajului salarial

- Metodologii de calcul standardizate
- Calendar de colectare și validare date
- Responsabilități și circuite de aprobare
- Template-uri de raportare către autorități

5. Procedura de Remediere și evaluare comună

- Cadrul de declanșare (decalaj >5%)
- Rolul reprezentanților angajaților
- Timeline și etape de remediere
- Mecanisme de escaladare și aprobare bugetară

6. Politica de Protecție a datelor în raportare

- Ce date sunt publice (agregate)
- Ce date sunt interne (detaliate)
- Reguli de acces și Pseudonimizarea
- Măsuri tehnice și organizatorice GDPR

PLANUL DE ACȚIUNE RECOMANDAT: 2026

TRIMESTRUL I (Ianuarie - Martie)

Inventariere și analiză

- Centralizare forță de muncă per entitate juridică
- Determinare praguri de raportare
- Identificare contracte ambigue (PFA, colaboratori) cu risc de recalificare
- Validare juridică a relațiilor contractuale

Proiectare metodologică

- Dezvoltare cadru de evaluare a posturilor
- Pilotare sistem pe 15-20 poziții reprezentative
- Testare criterii obiective și neutre pe gen

TRIMESTRUL II (Aprilie - Iunie)

Implementare tehnică

- Centralizare date salariale în sistemele HCM/ERP
- Configurare calcul automat al indicatorilor
- Implementare măsuri de pseudonimizare și protecție GDPR

Simulări și validare

- Dry runs de raportare pe date 2025
- Identificare decalaje și zone de risc
- Validare metodologiei de calcul

Actualizare documente

- Revizuire contracte și eliminare clauze de confidențialitate
- Actualizare proceduri de recrutare
- Training echipe HR pe noile cerințe

TRIMESTRUL III (Iulie - Septembrie)

Formalizare politici

- Redactare politică de grup: Transparență și Echitate Salarială
- Dezvoltare proceduri suport complete
- Aprobare Management și comunicare internă

Pregătire remediere

- Elaborare procedură de evaluare comună
- Identificare reprezentanți angajați
- Bugetare scenarii de remediere

Protecție date

- Finalizare politică de pseudonimizare
- Implementare controale de acces în sisteme
- Training DPO și echipe relevante

TRIMESTRUL IV (Octombrie - Decembrie)

Comunicare și change management

- Plan de comunicare către angajați și manageri
- Sesiuni Q&A per departament
- FAQ intern și hub de resurse

Monitorizare legislație

- Urmărire apariție lege națională
- Ajustare procese la cerințe locale
- Pregătire finală pentru raportarea 2027

RISCURI DE NECONFORMITATE

Sanțiuni financiare

Statele membre stabilesc amenzi **eficace, proporționale și descurajatoare** pentru nerespectarea obligațiilor. Nivelul exact va fi determinat de legislația românească, dar precedentele europene indică sancțiuni semnificative.

Compensații pentru angajați

Angajații discriminați salarial au dreptul la recuperarea integrală a diferențelor salariale, inclusiv componente variabile. **Sarcina probei** se transferă către angajator – compania trebuie să demonstreze că nu a discriminat.

Daune reputaționale

Raportările sunt publice și pot fi comparate între companii, sectoare și regiuni. Decalajele mari afectează:

- Capacitatea de atragere a talentelor
- Relațiile cu investitorii și partenerii
- Imaginea de brand pe termen lung

CUM VĂ POATE SPRIJINI LOOK SMART

Implementarea Directivei privind Transparența Salarială este un proiect complex, multidisciplinar, care intersectează guvernanta corporativă, resurse umane, juridic, IT și conformitate. LOOK SMART este partenerul ideal pentru a vă ghida prin această transformare.

Serviciile noastre pentru Transparența Salarială:

Audit și diagnostic strategic

- Evaluare grad de pregătire organizațională
- Identificare gap-uri de conformitate
- Analiza decalajelor salariale existente
- Recomandări prioritizate de implementare

Design de sistem de evaluare a posturilor

- Dezvoltare metodologie neutră pe gen
- Definire criterii obiective (competențe, efort, responsabilitate, condiții)
- Pilotare și calibrare pe poziții reprezentative
- Extindere la întreaga organizație

Dezvoltare politici și proceduri

- Redactare politică de grup: Transparență și Echitate Salarială
- Proceduri de recrutare transparentă
- Proceduri de raportare și remediere
- Politici de protecție date în raportare

Implementare tehnică și procesual

- Configurare sisteme HCM/ERP pentru raportare
- Automatizare calcul indicatori
- Integrare măsuri GDPR și pseudonimizare
- Simulări și dry runs de raportare

Suport juridic și conformitate

- Revizuire contracte de muncă
- Analiză contracte PFA/colaboratori
- Monitorizare legislație națională
- Asistență în relația cu autoritățile

Change management și comunicare

- Plan de comunicare internă
- Training manageri și echipe HR
- Sesiuni Q&A cu angajații
- Gestionarea rezistenței la schimbare

Monitorizare continuă și audit post-implementare

- Verificare conformitate după 6-12 luni
- Raportări periodice către Management
- Ajustări pe baza evoluției legislative
- Benchmarking cu piața

Peste Transparența Salarială: Partener de Guvernanță Corporativă

LOOK SMART oferă servicii premium de **management și consultanță în afaceri** pentru companii care doresc excelență operațională:

- **Strategic Advisory** – Transformare strategie în performanță durabilă
- **Corporate Governance** – Structuri de integritate, responsabilitate și control
- **Policies & Procedures** – Cadre complete de conformitate și claritate organizațională
- **Organizational Transformation** – Ghidare prin tranziții complexe
- **Digital Transformation** – Integrare tehnologie pentru eficiență măsurabilă
- **Business Process Improvement** – Optimizare flux de lucru cu rezultate tangibile
- **Human Capital & Leadership** – Dezvoltare lideri rezilenți și echipe performante
- **Executive Advisory** – Perspectivă de încredere pentru decision-makers
- **Operational Excellence** – Disciplină și responsabilitate în operațiuni zilnice
- **Change Management** – Aliniere organizațională la viziune
- **Business Continuity & Risk** – Reziliență și stabilitate cross-funcțională
- **Organizational Design** – Modele organizaționale agile și performante

DESPRE LOOK SMART

LOOK SMART este o companie de consultanță în management și afaceri dedicată să împuternicească organizațiile prin soluții expert care conduc la excelență operațională și creștere sustenabilă.

Cu **peste 15 ani de experiență**, am fost parteneri strategici pentru companii în transformarea operațiunilor, dezvoltarea capitalului uman, automatizarea proceselor și optimizarea lanțurilor de aprovizionare.

Misiunea noastră: Să livrăm servicii de management și consultanță care creează valoare reală, îmbunătățesc procesele și facilitează schimbarea de succes.

Viziunea noastră: Să fim partenerul de referință pentru companii care aspiră la excelență prin soluții inovatoare de management, optimizare proceselor și cultivare de echipe reziliente și performante.

Abordarea noastră este fundamentată pe:

- **Rigoare și orientare spre rezultate** – Livrăm soluții măsurabile
- **Personalizare** – Fiecare organizație este unică; soluțiile trebuie adaptate
- **Experiență cross-industry** – Servicii financiare, construcții, automotive, retail, real estate
- **Echilibru strategie-execuție** – Nu doar planuri, ci implementare cu impact real

ALEXANDRU CÂRSTOIU, COO LOOK SMART

Cu peste 25 de ani de experiență în management corporativ, consultanță strategică și optimizare proceselor de afaceri, Alexandru Cârstoiu conduce activitatea operațională a LOOK SMART, oferind clienților transformări organizaționale prin soluții inovatoare și personalizate.

Pe parcursul carierei sale, Alexandru a deținut poziții executive în companii de top și structuri de holding de referință din România, unde a coordonat proiecte complexe de referință, generând valoare semnificativă pentru organizații. Expertiză sa se concentrează pe consultanță operațională, audit intern, managementul resurselor umane și dezvoltarea riguroasă a politicilor, procedurilor și proceselor de business care asigură eficiență și conformitate organizațională.

Economist licențiat, certificat internațional în Project Management și Advanced Project Management, formator și trainer profesionist, precum și Manager Securitatea Informațiilor certificat (CISO), Alexandru combină competențele tehnice cu abilitățile de leadership pentru a livra rezultate măsurabile.



În prezent, Alexandru îmbină rolul de consultant și lider executiv cu o carieră academică, fiind Lector Asociat la Academia de Studii Economice din București, unde contribuie la formarea următoarei generații de profesioniști în management și afaceri.

Experiența sa multisectorială acoperă industrii diverse: servicii financiar-bancare, construcții, automotive, real estate, servicii aviatice, energie, retail, investiții, ONG-uri, property și facility management, unități de producție și HORECA – demonstrând capacitatea de adaptare și de a genera valoare în contexte de business variate.

Riguros, orientat spre rezultate și pasionat de dezvoltarea capitalului uman, Alexandru promovează excelența organizațională și sustenabilitatea în afaceri, ghidând companii către atingerea obiectivelor strategice.

INVITAȚIE LA ACȚIUNE

Directiva Europeană privind Transparența Salarială nu este doar o cerință legală – este o oportunitate de a construi o organizație mai echitabilă, mai transparentă și mai atractivă pentru talente.

Companiile care acționează proactiv nu doar evită riscurile de neconformitate, ci **obțin un avantaj competitiv** real pe piața muncii.

Contactați-ne astăzi pentru:

- 🚩 **Audit rapid de pregătire** – Evaluăm unde vă aflați și ce pași trebuie făcuți
- 🚩 **Workshop de awareness** – Educăm echipele despre cerințele directive
- 🚩 **Implementare completă** – Vă ghidăm pas cu pas până la conformitate totală
- 🚩 **Parteneriat strategic pe termen lung** – Suport continuu în guvernanta corporativă

LOOK SMART

Management și Consultanță în Afaceri – Soluții Premium pentru Excelență Organizațională

✉ **Contact:** office@looksmart.ro

🌐 **Web:** www.looksmart.ro

☎ **Telefon:** +4.0743.332.318

Acest material este proprietatea intelectuală exclusivă a **LOOK SMART** și a fost elaborat pe baza experienței și expertizei noastre în consultanță de management. Toate drepturile sunt rezervate.

Utilizare permisă: Puteți cita fragmente scurte din acest material cu atribuire clară a sursei: "Sursa: LOOK SMART - Ghid Directiva UE Transparență Salarială, 2025"

Utilizare interzisă: Reproducerea, distribuirea, modificarea sau utilizarea comercială a acestui material, în totalitate sau în parte substanțială, fără acordul scris explicit al LOOK SMART constituie încălcarea drepturilor de proprietate intelectuală.

© 2025 LOOK SMART. Toate drepturile rezervate.