

Implementarea Directivei UE 2023/970

Transparența salarială în România

Ghid destinat angajatorilor din România care doresc să se conformeze obligațiilor legale înainte de termenul limită de 7 iunie 2026.

De ce contează această directivă?

Directiva (UE) 2023/970 reprezintă cea mai importantă reformă a transparenței salariale din ultimele decenii. Scopul său central este eliminarea discriminării salariale de gen și asigurarea egalității de remunerare pentru munca de valoare egală.

Diferența salarială medie în UE rămâne la aproximativ 13%. Directiva introduce mecanisme concrete — nu doar recomandări — pentru ca angajatorii să demonstreze, nu să promită, corectitudine salarială.

Atenție: România trebuie să transpună directiva până la 7 iunie 2026. Actele normative naționale sunt așteptate să fie adoptate în primele luni ale anului 2026. Nerespectarea atrage amenzi între 10.000 și 30.000 lei și risc de litigii de muncă.

Cei 3 piloni ai conformării

Pilonul 1

Transparența în recrutare — comunicarea salarială către candidați înainte de interviu și interzicerea întrebărilor despre istoricul salarial.

Pilonul 2

Drepturile angajaților — accesul la informații privind nivelul mediu de remunerare pe categorii de posturi și gen, la cerere scrisă.

Pilonul 3

Raportarea instituțională — rapoarte periodice privind diferențele de gen în remunerare, transmise autorităților competente.

Calendarul conformării — ce faci și când

Pasul 1 — Imediat (luna aceasta)

- Verifică dacă ai o grila de salarizare documentată cu criterii obiective
- Identifică posturile echivalente din companie
- Calculează diferența salarială medie între femei și bărbați pe funcții similare
- Desemnează un responsabil intern HR / compliance pentru implementare

Pasul 2 — Pana la 1 mai 2026

- Elaboreaza sau actualizeaza politica salariala a companiei
- Construieste grila de salarizare pe niveluri si criterii obiective (competente, experienta, performanta)
- Actualizeaza anunturile de angajare cu intervalul salarial
- Elimina intrebarea despre salariul anterior din procesul de recrutare
- Informeaza echipa HR si managerii despre noile obligatii

Pasul 3 — Pana la 7 iunie 2026

- Finalizeaza revizuirea contractelor de munca si a Regulamentului Intern
- Implementeaza procedura interna de raspuns la cererile angajatilor privind salariile
- Anunta angajatii ca au dreptul sa solicite informatii salariale
- Verifica ca toate criteriile de salarizare sunt neutre din punct de vedere al genului

Obligatii de raportare in functie de marimea companiei

Dimensiune companie	Frecventa raportare	Prima raportare obligatorie
250+ angajati	Anual	7 iunie 2027
150–249 angajati	La 3 ani	7 iunie 2027
100–149 angajati	La 3 ani	7 iunie 2031
Sub 100 angajati	Voluntar	–

Sfat practic: Prima raportare va acoperi intregul an calendaristic 2026. Chiar daca termenul de depunere este iunie 2027, datele trebuie colectate corect incepand cu 1 ianuarie 2026.

Ce informatii trebuie raportate?

Comaniile cu 100+ angajati vor raporta urmatoorii indicatori:

- Diferenta procentuala medie de remunerare intre femei si barbati
- Diferenta la bonusuri, prime si alte beneficii variabile
- Proportia de femei si barbati pe fiecare nivel salarial
- Proportia de femei si barbati care au primit bonusuri in ultimul an
- Proportia de femei si barbati pe categorii de lucratori (norm intreaga / part-time)

Atentie: Daca diferenta salariala de gen depaseste 5% pentru aceeasi categorie de angajati si nu poate fi justificata obiectiv, compania are 6 luni sa remedieze. Dupa 6 luni fara corectare, devine obligatorie o analiza salariala comuna cu reprezentantii angajatilor.

Cum construiesti o grila de salarizare conforma

O grila de salarizare conforma cu directiva trebuie sa se bazeze pe cel putin 4 criterii obiective, neutre din punct de vedere al genului:

1. Competente si calificari
2. Efort fizic si mental
3. Responsabilitate (financiara, pentru persoane, pentru proiecte)
4. Conditii de munca (mediu, program, deplasari)

Sfat practic: Grila nu trebuie sa divulge salariile individuale ale colegilor. Ea arata banda salariala pentru o functie (minim – maxim) si media pe gen. Aceasta este distinctia esentiala fata de publicarea salariala totala.

Lista de verificare — Checklist de conformare

Bifeaza fiecare actiune pe masura ce o finalizeaza. Pastreaza acest document ca dovada a diligentei tale.

#	Actiune necesara	Termen	Status
1	Grila de salarizare documentata cu criterii obiective	Apr 2026	<input type="checkbox"/>
2	Politica salariala formalizata si aprobata de conducere	Apr 2026	<input type="checkbox"/>
3	Analiza gap salarial de gen realizata pe categorii de posturi	Ian 2026	<input type="checkbox"/>
4	Anunturi de angajare actualizate cu intervalul salarial	Iun 2026	<input type="checkbox"/>
5	Intrebarea despre istoricul salarial eliminata din recrutare	Iun 2026	<input type="checkbox"/>
6	Procedura interna de raspuns la cererile angajatilor implementata	Iun 2026	<input type="checkbox"/>
7	Angajatii informati despre dreptul lor la transparenta salariala	Iun 2026	<input type="checkbox"/>
8	Contracte de munca si Regulament Intern revizuite	Iun 2026	<input type="checkbox"/>
9	Sistem de colectare a datelor pentru raportare configurat	Iun 2026	<input type="checkbox"/>
10	Prima raportare institutionala transmisa (250+ angajati)	Iun 2027	<input type="checkbox"/>

Sanctiuni si riscuri — ce poti pierde

Sanctiuni administrative

- Amenzi intre 10.000 si 30.000 lei
- Avertismente si obligatii de conformare imediate
- Notificarea autoritatilor de munca

Riscuri in instanta

- Plata diferentelor salariale restante
- Bonusuri neacordate discriminatoriu
- Daune morale solicitate de angajati
- Costuri de litigiu si imagine negativa

Ai nevoie de sprijin pentru implementare?

Conformarea cu Directiva UE 2023/970 necesita expertiza in HR, salarizare si legislatia muncii. Nu este un proiect pe care sa-l amani.

Audit HR Analiza completa a politicilor si documentelor tale HR in raport cu cerintele directivei.	Grila de salarizare Construim impreuna grila ta de salarizare cu criterii obiective si neutre de gen.	Raportare & conformare Suport complet pentru raportarile periodice catre autoritati si managementul datelor salariale.
--	---	--

Contacteaza-ne pentru o consultatie gratuita si afla exact unde se afla compania ta fata de cerintele directivei.

www.adsalconsult.ro | office@adsalconsult.ro | +40 740 823 789

Ghid elaborat in mai 2026 pe baza Directivei (UE) 2023/970 a Parlamentului European si a Consiliului. Informatiile au caracter orientativ si nu substituie consultanta juridica specializata.