

# Cât de pregătite sunt companiile din România pentru Directiva UE privind transparența salarială?

Studiu realizat pe 150 de companii | T1 2026



## INTRODUCERE

Diferența de remunerare între femei și bărbați în UE este de aproximativ 12%–13%, conform raportului 2022 *Factsheet on the gender pay gap* întocmit de Comisia Europeană. Directiva UE (2023/970) privind transparența salarială vizează combaterea acestei diferențe prin obligativitatea afișării intervalului salarial în anunțurile de angajare și a raportării periodice a diferențelor salariale de gen, precum și asigurarea dreptului angajaților la informații salariale.

Mai mult, Directiva Europeană cere justificarea diferențelor salariale cu criterii obiective, neutre din punct de vedere al genului, nu doar raportarea lor. Acest proces implică structuri clare de roluri, corelarea datelor de performanță cu cele de remunerație și procese recurente, nu punctuale.

Dacă raportarea arată o diferență salarială de gen de 5% sau mai mult în orice categorie de lucrători care nu poate fi justificată, iar diferența nu este remediată în termen de șase luni de la depunerea raportului, angajatorii trebuie să realizeze o evaluare comună a remunerării cu reprezentanții lucrătorilor.

**Directiva prevede sancțiuni pentru companiile care nu respectă noile obligații. Acestea pot include amenzi, dar și obligația de a plăti despăgubiri angajaților afectați.**

Directiva 2023/970 privind transparența salarială obligă toate statele membre UE să adopte legi naționale până pe 7 iunie 2026. Cu doar câteva luni înainte de termenul de implementare a Directivei UE, majoritatea companiilor din România nu sunt pregătite să respecte noile cerințe. Deși subiectul este deja pe agenda publică, nivelul real de pregătire rămâne scăzut.

### Concluzii cheie ale studiului:

- Doar 1 din 4 companii înțelege clar implicațiile directivei
- Doar 22% au început discuții la nivel de leadership
- Aproape jumătate nu au un responsabil clar pentru implementare
- 60% nu au structuri salariale bine definite
- 90% nu pot explica diferențele salariale, deși directiva cere acest lucru
- Analiza remunerațiilor este, în majoritatea cazurilor, un proces punctual, nu continuu

## CUPRINS

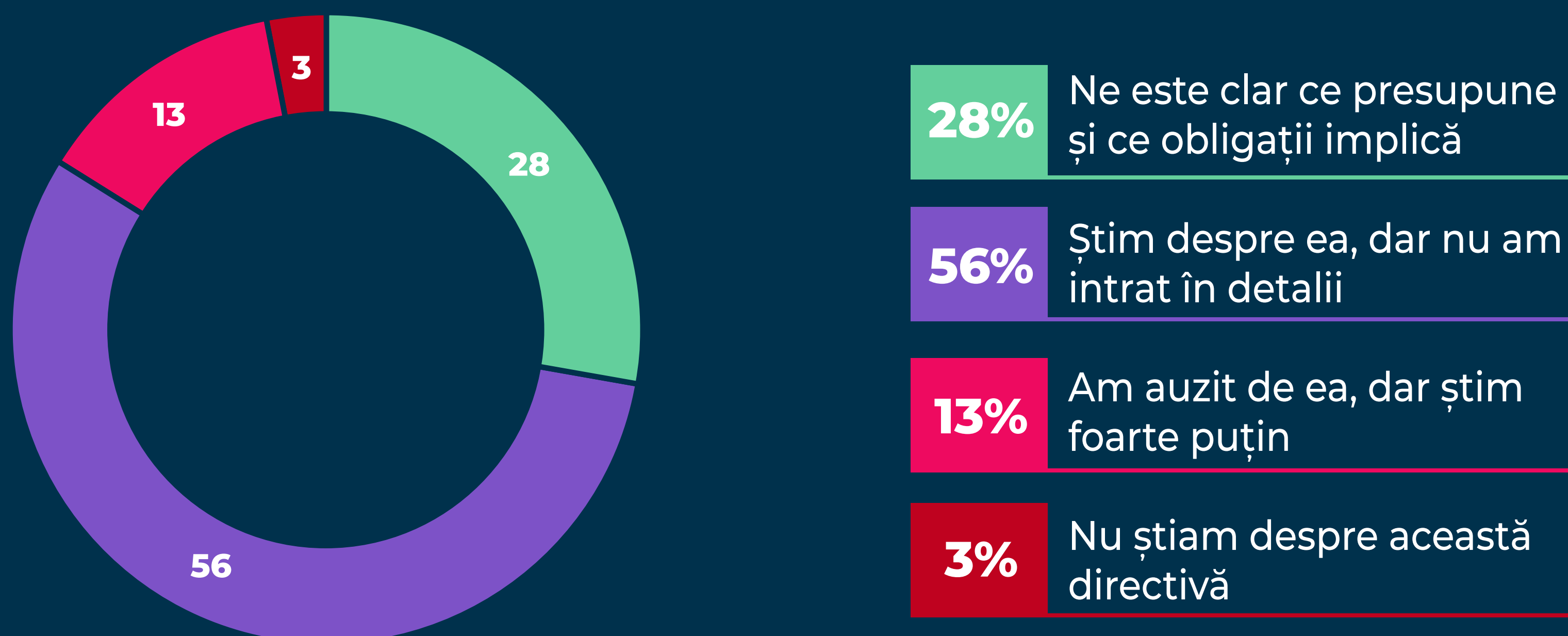
- 01 De la conștientizare la execuție:  
unde se blochează pregătirea organizațiilor [↙](#)
- 02 Fără structuri clare,  
analiza echității salariale este dificilă [↙](#)
- 03 Raportarea există,  
dar justificarea lipsește [↙](#)
- 04 Dincolo de procese:  
o provocare culturală [↙](#)
- 05 De la analiză la acțiune: ce măsuri  
implementează companiile în următoarele luni [↙](#)

# 01.

## DE LA CONȘTIENTIZARE LA EXECUȚIE: UNDE SE BLOCHEAZĂ PREGĂTIREA ORGANIZAȚIILOR

Datele arată un decalaj clar între nivelul de conștientizare și capacitatea reală de execuție: doar un sfert dintre companiile din România spun că înțeleg clar implicațiile directivei, 56% sunt familiarizate cu subiectul, dar nu în detaliu, iar restul au un nivel scăzut de înțelegere operațională.

### CÂT DE FAMILIARIZATĂ ESTE COMPANIA DVS. CU DIRECTIVA EUROPEANĂ PRIVIND TRANSPARENȚA SALARIALĂ?



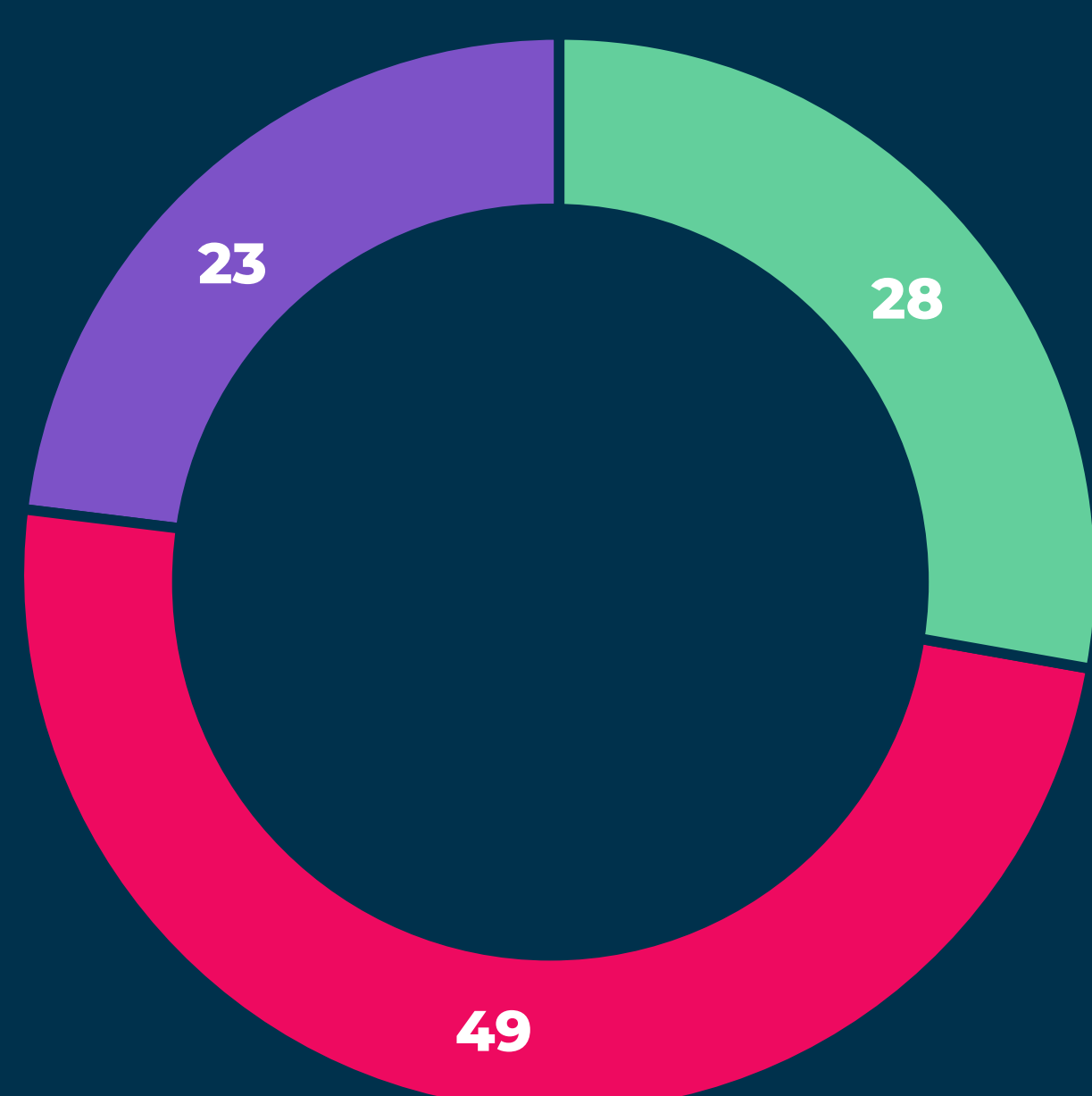
Această situație indică faptul că piața nu a trecut încă din faza de preactivare în faza de execuție. În lipsa unor decizii asumate și a unei infrastructuri adecvate, riscul de neconformitate rămâne ridicat pentru majoritatea companiilor.

Una dintre cele mai importante vulnerabilități identificate este lipsa responsabilității clare. Aproape jumătate dintre companii (49%) nu au un responsabil clar pentru implementarea cerințelor impuse de legea transparenței salariale.

Deși responsabilitatea pregătirii pentru directivă pare că revine majoritar departamentului de HR, deciziile necesare pentru implementare (de la bugete la priorități strategice) necesită implicarea top managementului, aliniere care, în majoritatea organizațiilor, nu a avut încă loc.

Doar 22% discută activ la nivel de leadership despre subiect, cu cele mai multe cazuri rămânând într-o fază preliminară.

### EXISTĂ ÎN COMPANIE UN RESPONSABIL CLAR PENTRU ZONA DE TRANSPARENȚĂ SALARIALĂ?

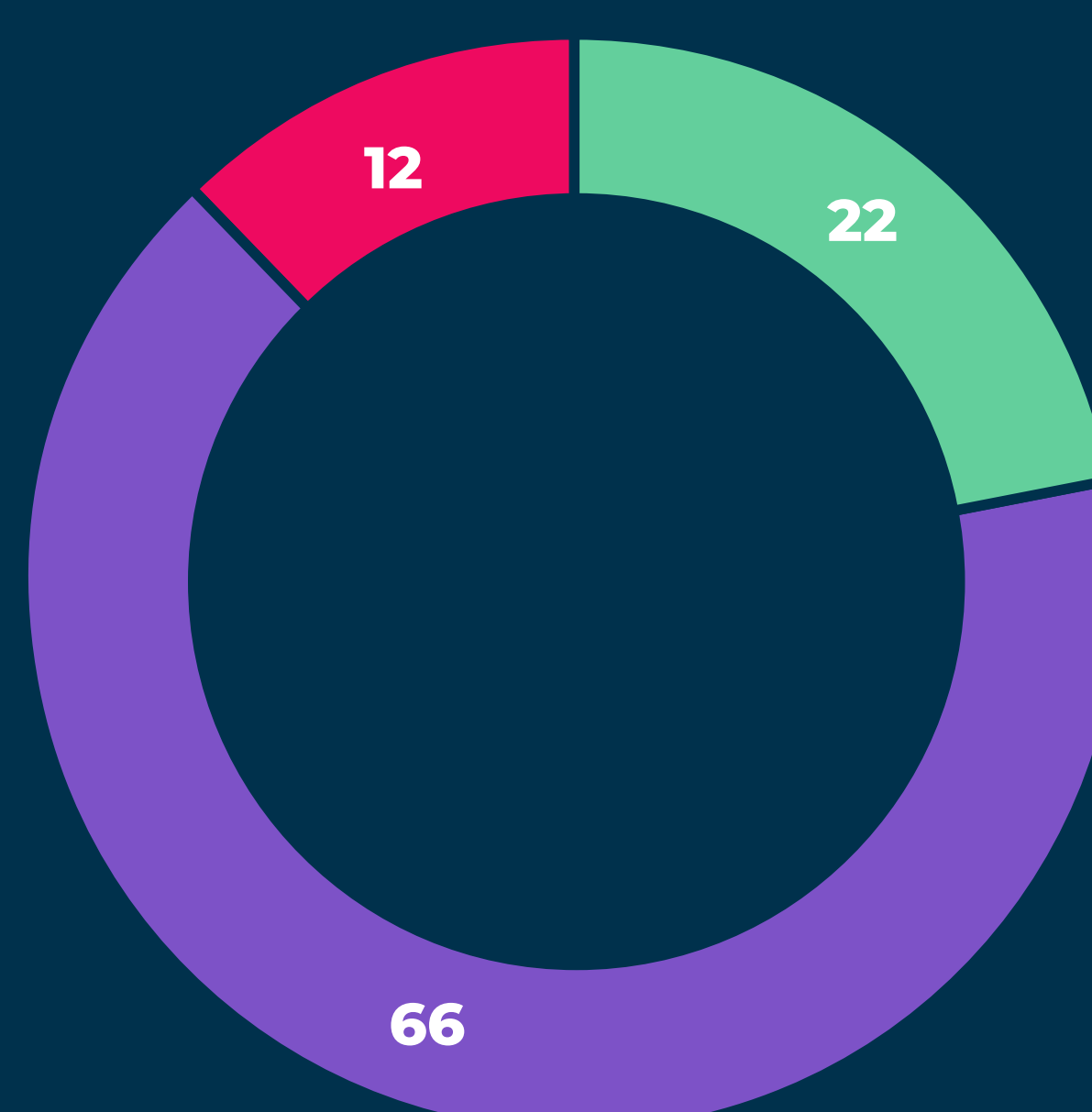


28% Da

49% Nu

23% Parțial / responsabilitatea este împărțită

### LA NIVEL DE LEADERSHIP/MANAGEMENT EXISTĂ DISCUȚII DESPRE TRANSPARENȚA SALARIALĂ ȘI IMPACTUL DIRECTIVEI?



22% Da, este un subiect activ discutat

66% Foarte puțin

12% Nu



Lipsa unui responsabil clar indică un risc major de blocaj în execuție. Directiva nu este tratată ca un proiect strategic, ci ca o responsabilitate difuză.

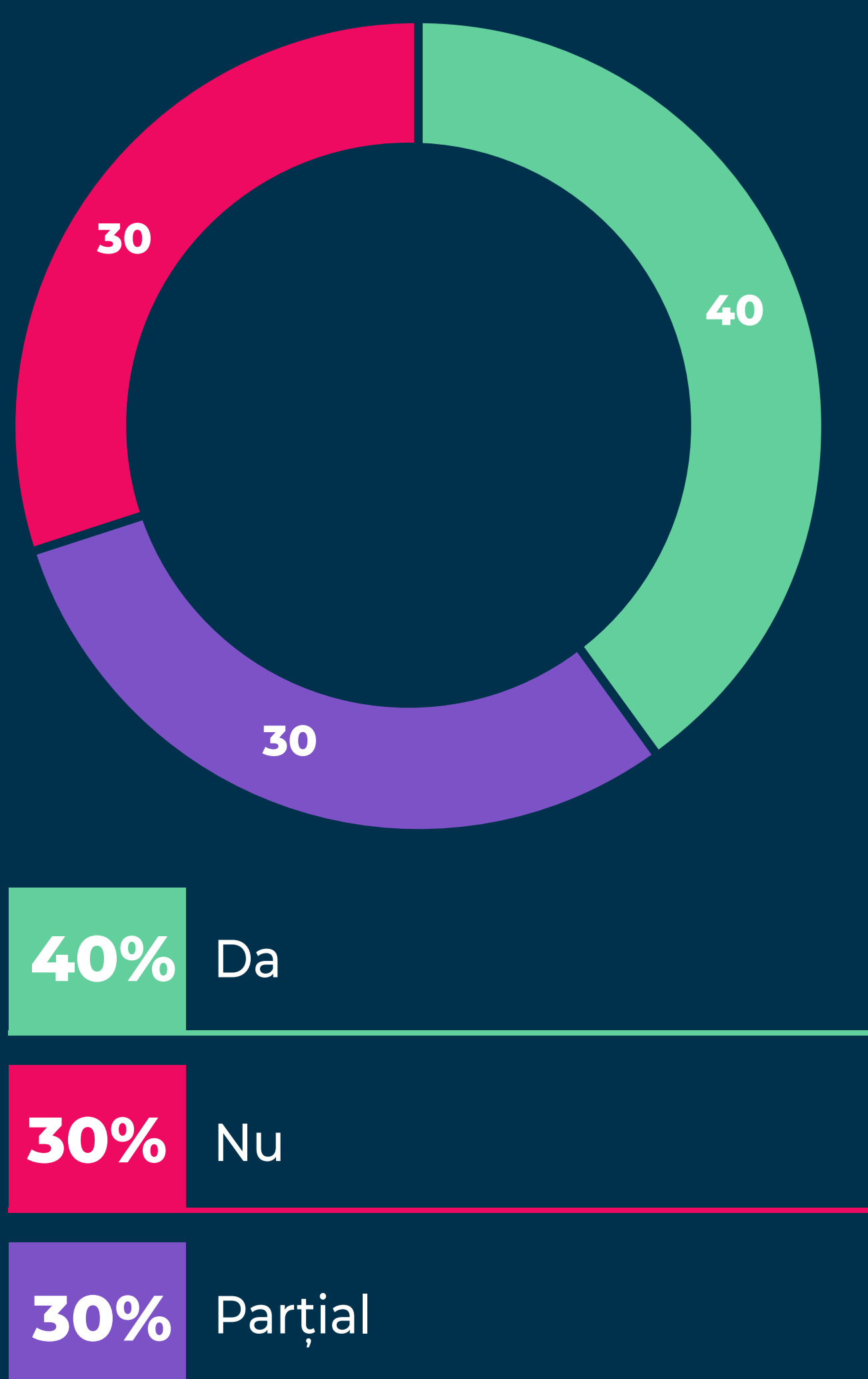
# 02.

## FĂRĂ STRUCTURI CLARE, ANALIZA ECHITĂȚII SALARIALE ESTE DIFICILĂ

Pentru multe organizații, provocarea nu este doar legată de implementarea obligațiilor cuprinse în Directiva Europeană, ci și de absența proceselor necesare pentru a rămâne în conformitate pe termen lung. Structurile de roluri și grilele salariale, esențiale pentru orice analiză de echitate salarială, sunt fie incomplete, fie inexistente în majoritatea companiilor.

### EXISTĂ NIVELURI DE ROL ȘI GRILE SALARIALE ÎN COMPANIE?

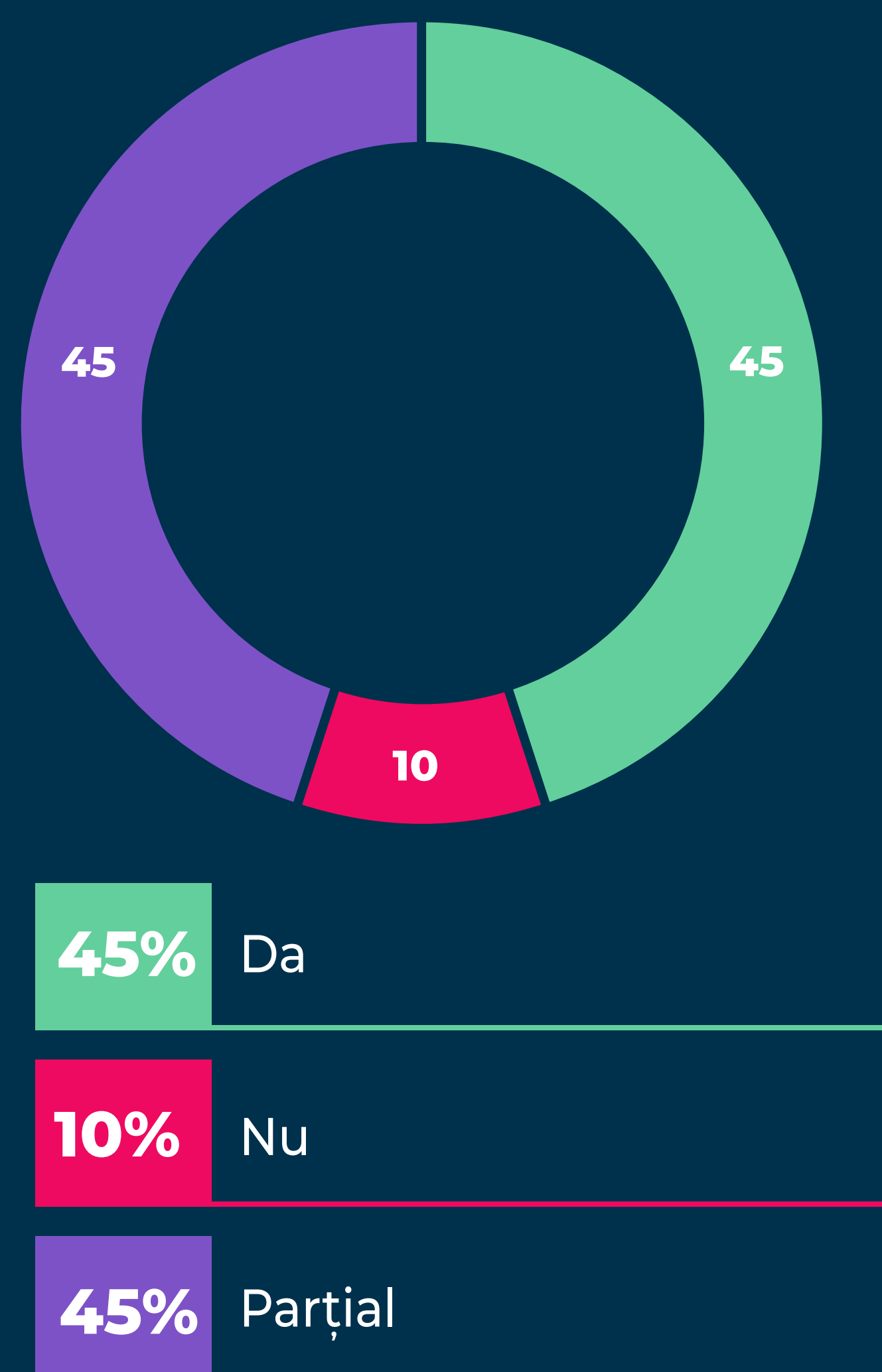
Doar 40% dintre companii au niveluri de rol și grile salariale bine definite, în timp ce restul fie au aceste structuri doar parțial (30%), fie nu le au deloc (30%).



### PUTEȚI GRUPE UȘOR ANGAJAȚII PE ROLURI COMPARABILE?

(pentru analiza diferențelor salariale)

Capacitatea de a compara angajați pe roluri similare este, de asemenea, limitată: 45% dintre organizații spun că pot face acest lucru, iar aproape jumătate pot doar parțial. Acest lucru afectează direct capacitatea companiilor de a analiza diferențele salariale într-un mod coerent.



Multe organizații nu au fundamentul necesar pentru analiza echității salariale. Fără structuri și procese salariale clare, orice analiză de pay gap devine imprecisă.

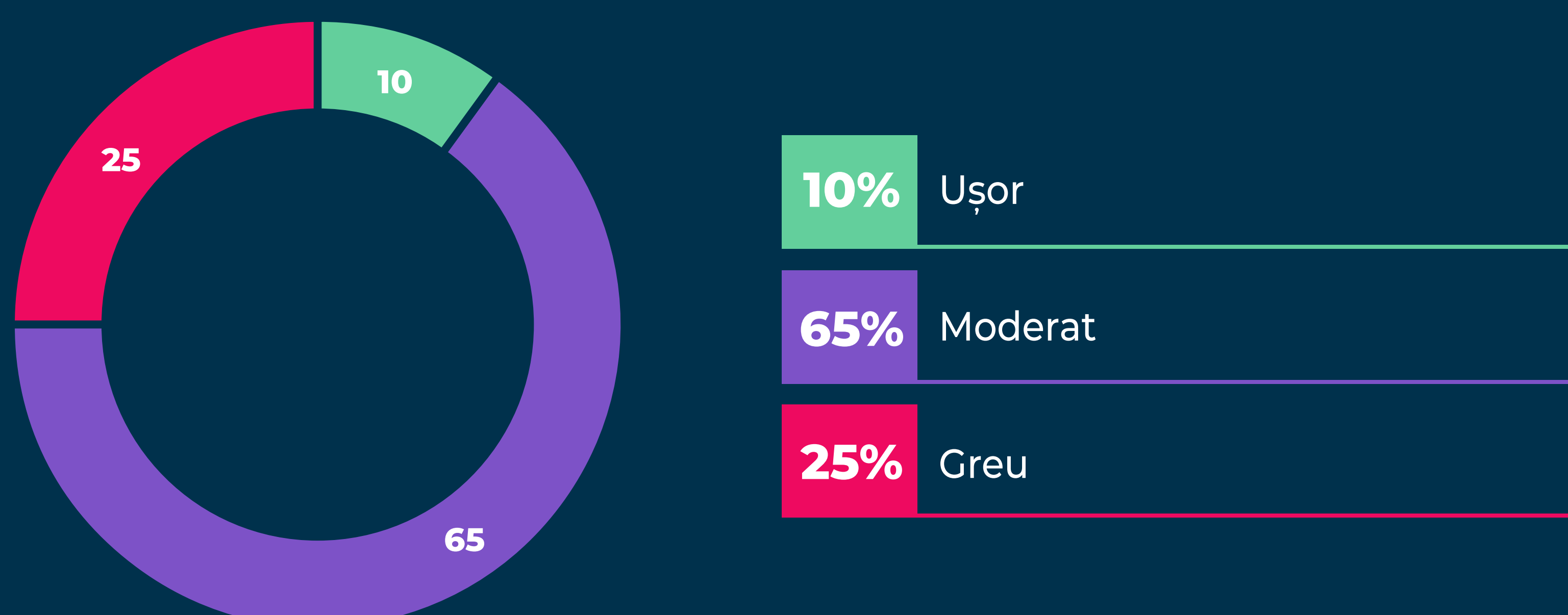
# 03.

## RAPORTAREA EXISTĂ, DAR JUSTIFICAREA LIPSEȘTE

Deși 66% dintre companii declară că pot genera rapoarte salariale împărțite pe gen, 90% dintre acestea nu pot explica în mod clar diferențele salariale între angajați pe roluri similare.

Distribuția răspunsurilor arată că cele mai multe organizații se situează la un nivel mediu de maturitate în ceea ce privește justificarea diferențelor (65%), iar un sfert întâmpină dificultăți majore în acest sens.

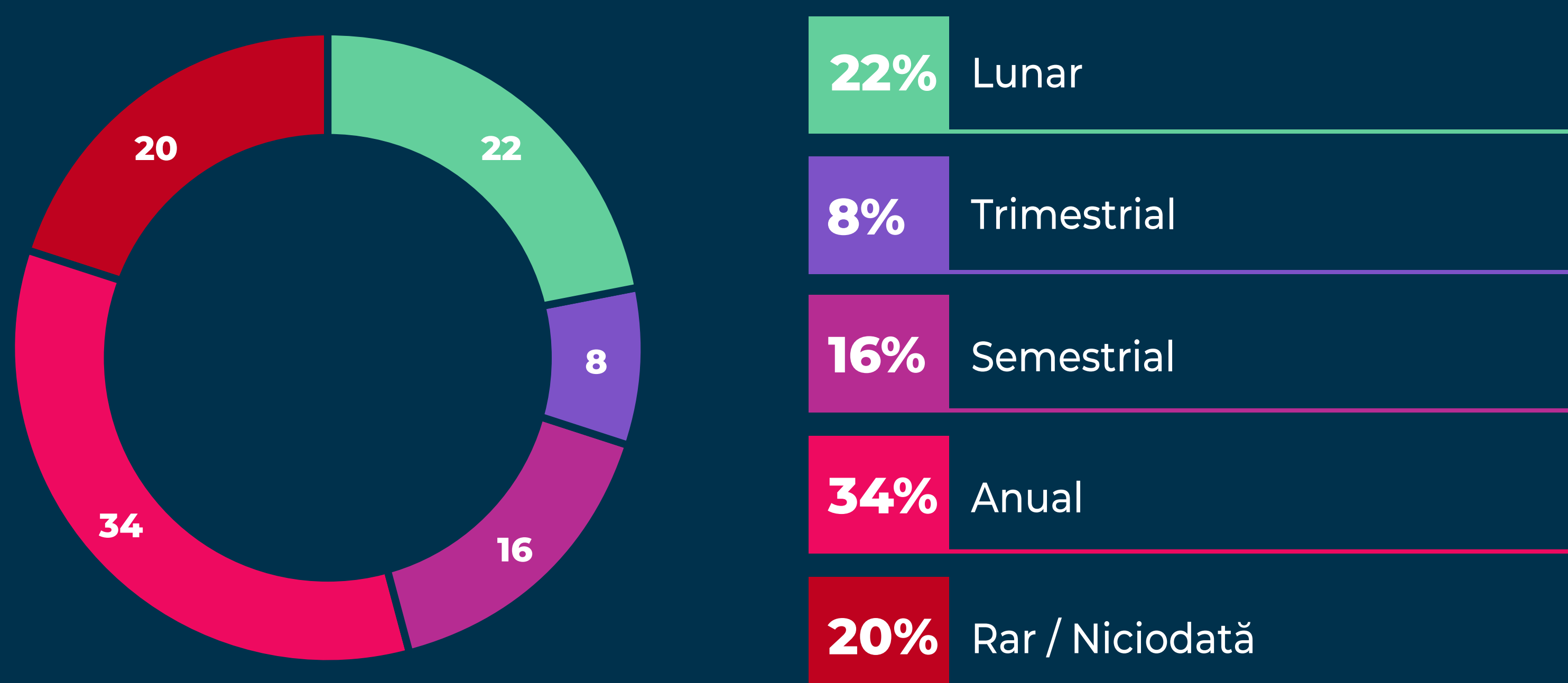
### CÂT DE UȘOR PUTEȚI EXPLICA DIFERENȚELE SALARIALE DINTRE ANGAJAȚI PE ROLURI SIMILARE?



Directiva UE cere justificarea diferențelor salariale cu criterii obiective, neutre din punct de vedere al genului, nu doar raportarea lor. Mai mult, diferențele nejustificate de 5% sau mai mult declanșează evaluări salariale comune cu reprezentanții lucrătorilor. Aceasta este una dintre cerințele critice ale directivei și, în același timp, una dintre ariile în care companiile sunt cel mai puțin pregătite.

Pentru majoritatea companiilor, analiza datelor salariale nu este un proces continuu. 20% dintre companii declară că analizează datele salariale rar, adică o dată la câțiva ani sau chiar deloc. 34% fac această analiză anual, în timp ce doar 22% dintre companii o realizează lunar.

### CÂT DE CONSECVENT URMĂRIȚI ȘI ANALIZAȚI DATELE DESPRE REMUNERAȚIE (SALARII, BONUSURI, BENEFICII, MĂRIRI SALARIALE)



În contextul în care primul termen de raportare pentru companiile mari (cu peste 150 de angajați) este 7 iunie 2027 (pentru datele din 2026), această abordare punctuală nu este suficientă pentru a susține conformitatea pe termen lung.

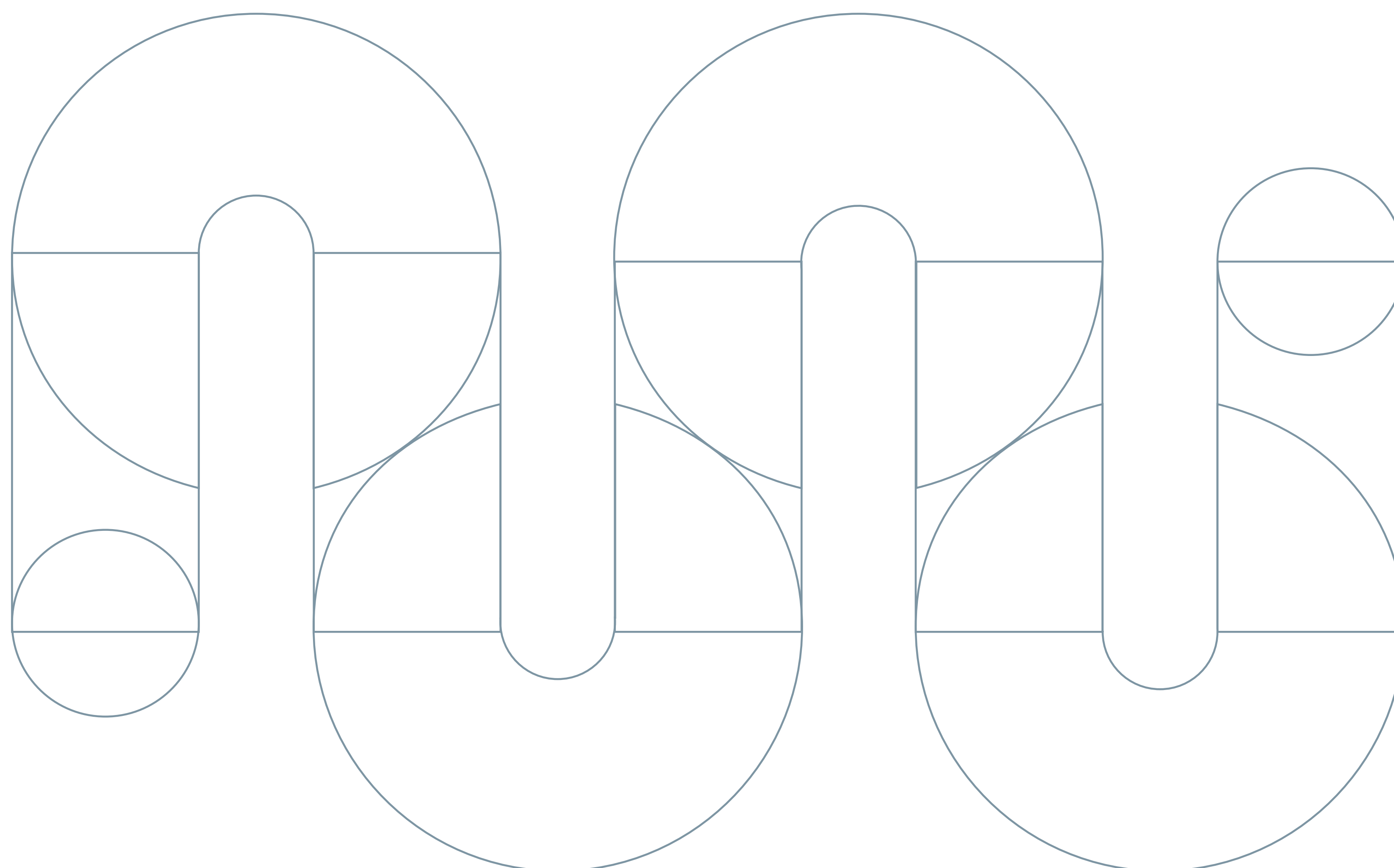
# 04.

## DINCOLO DE PROCESE: O PROVOCARE CULTURALĂ

Principalele îngrijorări exprimate de respondenți nu sunt legate de implementarea directivei, ci de consecințele acesteia. **Riscurile reputaționale și potențialele acuzații de discriminare apar ca teme dominante în răspunsurile participanților.**

Această perspectivă sugerează că transparența salarială este percepută mai degrabă ca un risc decât ca un proces de clarificare organizațională. În lipsa unor criterii clare și a unei istorii de decizii bine documentate, expunerea diferențelor salariale poate genera tensiuni interne și întrebări la care organizațiile nu sunt pregătite să răspundă.

În acest context, provocarea devine una de maturitate organizațională. Transparența salarială presupune nu doar procese și instrumente, ci și capacitatea de a susține deciziile în mod consecvent, de a comunica deschis și de a gestiona feedback-ul angajaților. Pentru multe companii, aceste mecanisme nu sunt încă suficient dezvoltate.



# 05.

## DE LA ANALIZĂ LA ACȚIUNE: CE MĂSURI IMPLEMENTEAZĂ COMPANIILE ÎN URMĂTOARELE LUNI

Multe companii încep să lucreze la formalizarea proceselor. Nevoile de proceduri clare, de definire a modului în care va fi abordată transparența în relația cu angajații și de aliniere internă apar frecvent în răspunsuri. Acest lucru indică trecerea de la o fază de conștientizare la una de structurare.

Un alt punct important este zona de management și criteriile de decizie. Companiile menționează explicit nevoia de a pregăti managerii, de a clarifica criteriile de creștere salarială și de a introduce metode mai consistente de evaluare a performanței.

De asemenea, multe organizații indică inițiative legate de fundament: reevaluarea rolurilor, restructurarea grilelor salariale și implementarea unor sisteme de job leveling. Aceste acțiuni confirmă faptul că, pentru majoritatea companiilor, problema nu este doar conformitatea, ci lipsa unei arhitecturi organizaționale coerente.

În final, apare și nevoia de infrastructură de date, prin inițiative de raportare și organizare a informațiilor existente.

## CONCLUZIE

Companiile din România nu sunt nepăsătoare în fața Directivei UE privind transparența salarială, dar sunt, în mare parte, nepregătite. Problema nu este lipsa de interes, ci lipsa infrastructurii, a proceselor și a unei abordări strategice integrate.

Datele arată clar că organizațiile încep să identifice pașii necesari, însă inițiativele rămân, în majoritatea cazurilor, izolate și reactive.

**Provocarea reală nu este identificarea acțiunilor corecte, ci integrarea lor într-un sistem coerent care să permită nu doar raportarea datelor salariale, ci și justificarea deciziilor.**

## CUM AJUTĂ MIRRO COMPANIILE SĂ DEVINĂ CONFORME

**Mirro** a fost construit după principiul „*transparency by design*”, oferind companiilor o infrastructură completă de HR, de la angajare până la dezvoltarea angajaților. Mirro ajută liderii de organizații să acceseze rapid informații despre discrepanțele salariale și să documenteze fiecare decizie salarială.

Soluția SaaS Mirro se actualizează conform directivei UE pentru a acoperi nu doar raportarea, ci și transformarea organizațională reală. Platforma acoperă colectarea, agregarea, interpretarea, monitorizarea și raportarea continuă a datelor de diferență de remunerare între femei și bărbați/echitate salarială (pay equity/gender pay gap), dar facilitează în mod unic explicarea diferențelor de salarizare datorate factorilor obiectivi, precum performanța și job fit.

În contextul în care primul termen de raportare se apropie, diferența nu va fi făcută de existența datelor, ci de capacitatea de a le conecta într-un sistem coerent.

[PROGRAMEAZĂ UN DEMO](#)



## DESPRE STUDIU

Studiul se bazează pe 150 de răspunsuri colectate de la profesioniști HR din companii care operează în România, din industrii precum IT/tech, servicii profesionale, retail/FMCG, servicii financiare, producție și farmaceutică.

Organizațiile participante variază de la companii de dimensiune medie (aproximativ 100 de angajați) până la companii enterprise și filiale ale unor grupuri internaționale cu peste 1000 de angajați.

Chestionarul a fost realizat în T1 2026 și a urmărit modul în care companiile din România se pregătesc pentru Directiva UE, de la nivelul de familiarizare cu obligațiile legale și existența unui responsabil intern, până la claritatea structurilor de rol și salarizare, capacitatea de raportare și justificare a diferențelor salariale.