



Practici privind transparenta salariala in companiile mari — Romania 2026

Directiva UE 2023/970: stadiul implementarii si implicatii pentru management

Indicatori-cheie 2026

40% organizatii europene inca nepregătite pentru Directivă (SD Worx)

<20% organizatii cu infrastructura de audit/raportare compatibila (Trusaic)

45% joburi active in Romania cu salariul afisat — mai 2026 (eJobs)

7 iun 2026 termen-limita transpunere nationala a Directivei

- 1 Context 2026 — Directiva si calendarul
- 2 Practici europene — maturitate si pregatire
- 3 Situatiia Romaniei in 2026
- 4 Practici interne in companiile mari
- 5 Benchmark UE vs Romania
- 6 Concluzii pentru decidenti

Directiva UE 2023/970 privind transparența salarială intra în faza critică în 2026: termenul de transpunere națională este **7 iunie 2026**, iar primele raportări obligatorii privind diferențele de remunerare urmează în 2027. Acest studiu sintetizează datele disponibile în 2026 privind nivelul de pregătire al organizațiilor — europene și românești — și implicațiile pentru decidenți.

1 Context 2026 — Directiva UE privind transparența salarială

Directiva (UE) 2023/970 obligă toate statele membre să introducă în dreptul intern, până la **7 iunie 2026**, reguli minime privind transparența salarială și egalitatea de remunerare. Din perspectiva angajatorilor mari, 2026 este primul an complet în care trebuie tratate ca obligatorii:

- Divulgarea **intervalelor salariale** către candidați în anunțurile de angajare
- Raspunsul la **solicitarile de informații salariale** ale angajaților (SLA 30 zile lucrătoare)
- Pregătirea datelor pentru **raportări agregate pe gen**, cu primele raportări în 2027

7 iun 2026

Termen transpunere
națională
Toate cele 27 state
membre UE

7 iun 2027

Prima raportare — 250+
angajați
Date din exercitiul 2026

7 iun 2027

Raportare 150-249
angajați
La 3 ani, din 2027

7 iun 2031

Raportare 100-149
angajați
La 3 ani, din 2031

Nota strategică: Ghidurile elaborate de consultanți în 2026 subliniază că structurile de date, definirea populațiilor comparabile și procesele de audit salarial trebuie construite sau testate cel târziu până la sfârșitul lui 2026 pentru a evita improvizații în 2027.

2 Practici europene — Niveluri de pregătire și maturitate 2026

Un studiu **SD Worx** publicat în mai 2026 arată că **patru din zece organizații europene nu sunt încă pe deplin pregătite** pentru cerințele Directivei, deși termenul de transpunere este la câteva săptămâni distanță. În paralel, analiza **Trusaic** indică că mai puțin de una din cinci organizații poate fi clasificată drept 'ready' din punctul de vedere al datelor, metodologiei și guvernantei.

Metrica (2026)	Valoare	Mesaj pentru board
----------------	---------	--------------------

Organizații 'nu pe deplin pregătite'	40%	4 din 10 firme intra în 2026 cu gap-uri majore de conformare.
Organizații considerate 'ready'	<20%	Probabilitatea ca o companie oarecare să fie deja aliniată integral este sub 1/5.
Organizații care își fac încă temele	~40%+	Segmentul dominant în 2026: implementează procese de bază.

Transparența în recrutare (Europa, 2026)

În 2026, transparența salarială în anunțurile de job a devenit aproape o normă în piețele vest- și nord-europene, fie prin legislație națională, fie prin presiune de piață. Marii angajatori includ tot mai des intervale salariale sau benzi de salarizare în anunțuri, chiar și în jurisdicțiile unde textul de lege încă nu le impune explicit.

Proceduri interne și drepturi angajați (Europa, 2026)

Multe companii mari europene au deja canale și proceduri formale pentru a răspunde la solicitările de informații salariale ale angajaților. În practică: formulare standard, SLA-uri interne de 30-45 de zile și template-uri de răspuns care includ mediana și intervalul de remunerare pentru roluri comparabile, defalcate pe gen.

Concluzie secțiune: Organizațiile care nu au încă asemenea proceduri risca să fie luate prin surprindere odată cu intrarea în vigoare a dreptului angajaților de a solicita informații și cu posibilele plângeri către autorități.

3

Situația României în 2026 — Legislație și pregătire

La **30 martie 2026**, Ministerul Muncii publică proiectul de lege pentru transpunerea Directivei, confirmând principalele obligații pentru angajatori: intervale salariale comunicate candidaților, drepturi extinse de informare pentru angajați și raportări periodice privind diferențele de remunerare între femei și bărbați.

- SLA răspuns solicitări: **30 de zile lucrătoare** (mai strict decât cele 2 luni permise de Directiva)
- Raportare **anuală** pentru angajatorii cu peste 250 salariați, **la 3 ani** pentru 100-249
- Primele raportări, bazate pe datele din 2026, transmise în **2027** de către companiile mari

Constientizare și pregătire în România (2026)

Datele SD Worx 2026 arată că, la nivel european, 68% dintre organizații sunt pe deplin constiente de Directiva, iar 40% nu sunt încă pregătite. România este menționată printre

pietele cu nivel de awareness sub medie.

Indicator (2026)	Europa	România	Observatie
Organizatii constiente de Directiva	68%	~50% (estimare)	România porneste cu deficit de informare fata de media UE.
Organizatii 'nu pe deplin pregatite'	40%	similar sau mai mare	Fara audit dedicat, probabil multe companii mari sunt in acest segment.
Termen-limita transpunere	7 iun 2026	7 iun 2026	Timp limitat pentru a trece de la awareness la implementare.

Transparența în recrutare — România (2026)

În mai 2026, eJobs raportează ca aproximativ **45%** din joburile active au salariul afișat în anunț, față de circa 35% în anii anteriori — o creștere de aproape 10 puncte procentuale ce marchează alinierea rapidă a pieței la noile reguli.

Indicator	~2024-2025	Mai 2026	Observatie
Pondere joburi cu salariul afișat	~35-37%	~45%	Creștere de 8-10 pp, semn că piața se aliniază rapid.
Segmentul cel mai transparent	Entry-level, ~35.5% cu salariu	Entry-level ramane lider	Companiile își asumă întâi transparența pe joburile volumice.

4

Practici interne în companiile mari din România 2026

Drepturi de informare și proceduri interne

În 2026, multe companii mari românești se afla în faza de proiectare a procedurilor interne pentru gestionarea cererilor de informații salariale. Consultanții recomandă:

- Instituirea unui **canal clar** (adresa dedicată sau portal HR) pentru solicitări
- **Logarea centralizată** a solicitărilor și standardizarea răspunsurilor
- Explicarea **criteriilor obiective** care justifică diferențele în răspunsurile standardizate

Audituri salariale și analize pilot (2023-2026)

Între 2023 și 2026, un număr crescând de companii mari — în special multinationalele — au derulat sau derulează audituri interne de echitate salarială. Aceste audituri scot

frecvent la iveală probleme de:

- **Calitate a datelor** — informații incomplete sau inconsistente în HRIS
- **Arhitectura de posturi** — roluri similare cu denumiri diferite, greu de comparat
- **Remuneratie totală** — dificultatea consolidării salariu de bază + variabil + beneficii

Nota strategică: Pentru companiile care ajung la astfel de concluzii în 2026, timpul pentru remediere până la primul ciclu oficial de raportare (2027) este limitat. Auditul trebuie început imediat.

Schimbare culturală și change management

Deși cultura confidențialității salariale rămâne puternică în multe organizații românești, comunicările experților din 2026 subliniază că transparentizarea salariilor devine 'noua regulă în recrutare'. Companiile trebuie să planifice training pentru manageri, să pregătească mesaje clare și să clarifice procesele de revizuire salarială.

5 Benchmark 2026 — UE vs România

Tabelul de mai jos sintetizează principalele dimensiuni de practică în 2026, la nivel european și românesc, cu lectură recomandată pentru board-uri și comitete de direcție.

Dimensiune (2026)	Europa	România	Lectura pentru board
Pregătire pentru Directiva	40% nu sunt pregătite; <20% 'ready'	Nivel probabil sub media UE, cu multe companii în faza de proiectare	Fără audit, probabilitatea de a fi în grupul 'ready' este redusă.
Transparență în anunțuri	Intervalele salariale devin normă; candidații le așteaptă	~45% joburi cu salariu afișat (mai 2026), față de ~35% anterior	Piața 'impune' transparență; grilele interne trebuie să reziste comparației.
Proceduri de informare angajați	Procese formale tot mai răspândite	Multe companii încă își construiesc procedurile în 2026	Fără proceduri, riscul de răspunsuri inegale și litigii crește.

Audit diferențe de remunerație	Practica relativ matură în țările cu regimuri anterioare de raportare	Audituri pilot la multinazionale, dar neGeneralizate	Un audit în 2026 este minimul rezonabil pentru 2027.
--------------------------------	---	--	--

Concluzie benchmark: *In 2026, 'status-quo-ul' rezonabil nu mai este 'asteptat să vedem cum iese legea', ci 'rulam cel puțin un audit intern al diferențelor de remunerație și al arhitecturii salariale'.*

6

Concluzii pentru decidenți — de ce auditul nu mai poate fi amanat

Din datele publicate în 2026 reies patru concluzii operationale clare pentru board-uri și comitete de direcție:

1

Minoritatea organizațiilor este pregătită

Doar o minoritate de organizații europene (<20%) sunt complet pregătite pentru regimul de transparență salarială, în timp ce aproximativ 40% nu sunt încă pregătite, deși termenul de transpunere este iunie 2026.

2

România porneste în urma mediei UE

România intră în 2026 cu un nivel de constientizare sub media UE, dar cu o creștere rapidă a transparenței în recrutare (45% joburi cu salariul afișat), ceea ce înseamnă că presiunea pieței a depășit deja nivelul minim cerut de lege.

3

Datele din 2026 stau la baza raportărilor din 2027

Proiectul de lege din martie 2026 clarifică faptul că datele de remunerație din 2026 vor sta la baza primelor rapoarte obligatorii în 2027, în special pentru companiile cu peste 250 de angajați — ceea ce lasă foarte puțin timp pentru a corecta eventualele dezechilibre.

4

Neauditarea în 2026 = risc ridicat în 2027

În absența unui audit salarial în 2025-2026, companiile risca să descopere problemele (inclusiv diferențe nejustificate >5%) abia în momentul în care trebuie să raporteze public sau să intre într-o evaluare comună a plății cu reprezentanții salariaților.

Concluzia finală: *Un audit de echitate salarială și de diferențe de remunerare, derulat cel târziu în cursul anului 2026, este condiția de bază pentru a putea spune, cu bună-credință, că organizația este 'în grafic' pentru regimul de transparență salarială care va marca perioada 2027-2030.*

Solicitați un Dry Run Audit GRATUIT — 30 minute

salariuegal.ro | +40 757 973 310 | hello@salariuegal.ro

Surse: SD Worx (mai 2026), Trusaic EU Pay Transparency Preparedness Guide (2026), eJobs Romania (mai 2026), Ministerul Muncii România — Proiect lege transpunere (30 martie 2026), Mercer Global Pay Transparency Report 2025, Jackson Lewis EU Pay Transparency Directive Guide.

© 2026 salariuegal.ro — Toate drepturile rezervate. Informațiile din acest raport au caracter informativ general și nu constituie consultanță juridică.