

Ghid de Pregătire Transparență Salarială

Directiva UE 2023/970 — Ce trebuie să faceți în compania
dumneavoastră

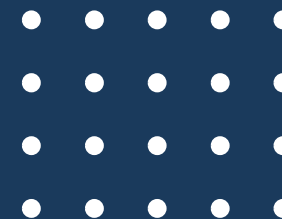
*FAQ complet & Ghid practic în 9 pași
pentru implementarea în compania dumneavoastră.*

Iunie 2026



Întrebări & Răspunsuri

Cele mai frecvente întrebări de la webinar — răspunsuri complete



Secțiunea 1 din 2

Întrebări frecvente — Recrutare

Cum comunicăm salariul? Ce schimbăm în procesul de recrutare?

Q Dacă nu am un anunț cu intervalul salarial și îl comunic telefonic — este suficient?

Nu este recomandat. O discuție telefonică este greu de dovedit. Comunicați intervalul în scris: în anunț, în e-mailul de invitație sau pe platforma de recrutare — astfel încât să poată fi documentat înainte de interviu.

Q Trebuie să menționez intervalul salarial chiar dacă recrutăm prin agenție externă?

Da. Obligația aparține angajatorului, indiferent dacă procesul este externalizat. Asigurați-vă că agenția primește și comunică intervalul salarial candidaților înainte de interviu.

Q Putem întreba candidatul ce salariu dorește, chiar dacă nu mai întrebăm salariul actual?

Da. Directiva interzice utilizarea salariului anterior ca referință, nu discuția despre așteptările salariale. Candidatul poate comunica așteptările; angajatorul nu poate folosi istoricul salarial ca bază de negociere.

Q Ce facem dacă există mai multe niveluri pentru același titlu de post (junior / senior)?

Comunicați intervalul aferent nivelului concret pentru care recrutați. Nu este necesar să publicați toate benzile companiei — ci intervalul relevant pentru poziția respectivă.

Întrebări frecvente — Criterii & Posturi comparabile

Ce evaluăm? Cum justificăm diferențele salariale?

Q

Directiva menționează deja competențe, efort, responsabilitate, condiții de muncă. De ce stabilim criterii suplimentare?

Cele 4 dimensiuni sunt cadrul legal general. Organizația trebuie să le detalieze în criterii măsurabile: ex. 'competențe' → studii, certificări, experiență; 'responsabilitate' → buget administrat, coordonare echipă. Scopul: o metodologie explicabilă atât angajatului, cât și autorităților.

Q

Avem agenți de vânzări în toată țara. Poate fi justificată diferența salarială prin piețele locale?

Da, dacă diferența este prevăzută în politica salarială, se aplică tuturor angajaților din situații similare și este bazată pe date obiective (statistici regionale). Directiva nu interzice diferențele — cere ca ele să fie justificate și aplicate nediscriminatoriu.

Q

Dacă doi angajați au aceeași funcție COR, trebuie să aibă același salariu?

Nu. Diferențele sunt permise când sunt justificate prin criterii obiective: experiență, performanță, responsabilitate, complexitate. Important este ca aceste criterii să fie documentate și aplicate consecvent pentru toți angajații din categorie.

Q

Care este legătura dintre funcția COR, funcția internă, grad și banda salarială?

COR = clasificarea legală oficială. Funcția internă = specificul companiei. Gradul (ex. Hay) = valoarea relativă a postului. Banda salarială = intervalul de remunerare al aceluși nivel. Directiva nu impune Hay — orice metodologie documentată și aplicată consecvent este acceptabilă.

Întrebări frecvente — Documente, Proceduri & Indicatori

Ce modificăm intern? Cum răspundem angajaților? Ce înseamnă un gap > 5%?

Q Ce modificări ale documentelor interne presupune implementarea Directivei?

Directiva nu impune clauze noi obligatorii în CIM. Pot necesita actualizare: politica de remunerare, regulamentul intern, procedurile de recrutare și promovare, metodologia de evaluare a posturilor și procedura de răspuns la solicitările angajaților.

Q Cine răspunde angajatului care solicită informații salariale și în ce termen?

Termenul legal este de 30 de zile lucrătoare. Recomandăm desemnarea unui responsabil intern, un flux de aprobare documentat și răspunsuri standardizate. Angajatul poate afla salariul propriu și media pe categoria comparabilă, defalcat pe gen.

Q Ce se întâmplă dacă identificăm un gap salarial mai mare de 5%?

Un gap peste 5% nu înseamnă automat discriminare. Dacă poate fi justificat prin criterii obiective, nu există obligația de a modifica salariile. Dacă nu poate fi justificat, organizația trebuie să stabilească un plan de corecție împreună cu reprezentanții angajaților.

Q Un angajat solicită informații salariale înainte de adoptarea legii — avem obligația să răspundem?

Sanțiunile devin aplicabile după transpunerea în legislația națională. Totuși, companiile care definesc din timp criteriile și procedurile interne vor trece mult mai ușor la conformitate. Recomandăm să pregătiți procesele acum, nu după intrarea în vigoare a legii.

Întrebări frecvente — Benzi salariale, Remunerație & WizOne HR

Ce include remunerația totală? Cum generăm rapoartele? Ce facem fără toate modulele?

Q

Ce cuprinde concret o bandă salarială și suntem obligați să o avem?

O bandă include salariul minim, de referință (midpoint) și maxim pentru un nivel. Directiva nu le obligă — dar sunt cel mai eficient instrument pentru a demonstra politica salarială și a justifica diferențele. Banda nu stabilește automat salariul; oferă cadrul în care diferențele pot fi explicate.

Q

Utilizarea autoturismului în interes personal și alte beneficii intră în remunerație?

Directiva folosește noțiunea de remunerație totală: salariu + bonusuri, prime, sporuri, tichete, beneficii flexibile, asigurări, contribuții suplimentare. Utilizarea în scop personal a unui autoturism de serviciu poate intra în analiză, în funcție de politica internă și tratamentul fiscal.

Q

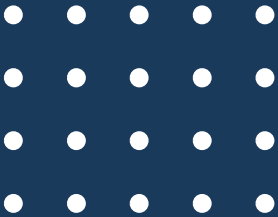
Va putea WizOne HR genera raportările necesare?

Da. WizOne HR calculează automat toți indicatorii: Gender Pay Gap, Median Pay Gap, distribuție pe quartile, benzi salariale, răspuns standardizat la angajat. Formatul oficial ANES nu este încă publicat; funcționalitățile vor fi actualizate imediat după finalizarea legislației.

Q

Ce fac dacă am doar WizSalary, fără modulele de Organigramă, Performanță sau Admin?

Soluția de Transparență Salarială este disponibilă pentru toți clienții Wizrom, indiferent de modulele deținute. Ceea ce diferă este sursa datelor: pentru clienții cu module complete, datele provin direct din sistem; pentru clienții care utilizează doar WizSalary, datele pot fi importate. Funcționalitatea de transparență rămâne identică.



Ghid practic de implementare

9 pași — de la situația actuală la conformitate deplină

Secțiunea 2 din 2

Cei 9 pași de implementare

Ce trebuie să pregătiți în compania dumneavoastră

★ PRIMUL PAS

0

Comunicare
internă

1

Definirea categoriilor
de posturi comparabile

2

Evaluare a posturilor și definirea muncii
de valoare egală

3

Transparența
în recrutare

4

Politica salarială
și criterii obiective
de remunerare

5

Monitorizarea
indicatorilor
de echitate salarială

6

Procedura de
răspuns la angajați

7

Raportarea conform
obligațiilor legale

8

Evaluare comună
și plan de acțiune
(Gap > 5%)

Pașii 0–4: Fundament

Pașii 5–8: Operațional & Raportare

Pasul 0 — Comunicare internă

Primul pas recomandat: informați managerii și angajații înainte de orice altă acțiune



Comunicare către manageri

1. Explicați de ce există Directiva și care sunt obligațiile companiei
2. Clarificați că diferențele salariale sunt permise dacă sunt justificate obiectiv
3. Pregătiți-i să răspundă întrebărilor din echipă cu mesaje consistente
4. Instruiți-i să nu discute salarii individuale, ci să redirectioneze spre HR
5. Comunicați că vor fi implicați în procesul de evaluare a posturilor



Comunicare către angajați

1. Anunțați că organizația implementează cerințele Directivei UE 2023/970
2. Explicați drepturile noi: pot solicita informații despre nivelul salarial pe categorie
3. Clarificați că Directiva nu înseamnă salarii egale pentru toți
4. Comunicați termenele și procedura internă de răspuns la solicitări
5. Reduceți zvonurile printr-o comunicare proactivă și coerentă



Comunicarea internă reduce anxietatea, previne zvonurile și asigură un mesaj coerent din partea organizației.

Pasul 1 & 2 — Analiză & Posturi comparabile

Inventarierea situației actuale și definirea categoriilor de muncă de valoare egală

1 Analiza situației actuale

✓ Documentele existente

Politica salarială, regulament intern, fișe de post

✓ Structura organizațională

Niveluri, departamente, funcții interne vs COR

✓ Politicile salariale actuale

Criterii de majorare, promovare, bonusuri

✓ Zone cu risc identificate

Diferențe nejustificate, lipsă criterii documentate

2 Posturi comparabile

✓ Gruparea posturilor

Aceeași muncă SAU muncă de valoare egală

✓ Criterii de evaluare

Competențe, efort, responsabilitate, condiții de muncă

✓ Niveluri organizaționale

Definire grade / niveluri (Hay sau metodologie proprie)

✓ Revizuirea fișelor de post

Responsabilități actualizate, competențe măsurabile

📌 Exemplu: "Specialist HR" și "HR Business Partner Junior" pot fi în aceeași categorie dacă au responsabilități similare — chiar și cu titluri diferite.

Pasul 3 & 4 — Politica salarială & Recrutare

Criterii obiective de remunerare și transparență în procesul de recrutare

3 Politica de remunerare

Criterii obiective:

- Nivelul postului
- Experiența profesională
- Competențe și calificări
- Performanța (sistem documentat)
- Responsabilitățile postului
- Complexitatea activității
- Condițiile de muncă (unde relevante)

Documentate, aprobate intern și aplicate consecvent tuturor angajaților.

4 Recrutare transparentă

✗ INTERZIS

- Nu se mai întreabă salariul actual al candidatului
- Nu se mai folosește salariul anterior ca referință de negociere

✓ OBLIGATORIU

- Interval salarial comunicat înainte de interviu
- Procedură de recrutare actualizată
- Eliminarea referinței la salariul anterior
- Training obligatoriu pentru recrutori

 "Căutăm Specialist HR. Salariu: 6.000–8.500 lei." — comunicat în anunț sau e-mailul de invitație, înainte de interviu.

Pasul 5 & 6 — Analiza echității & Răspuns angajați

Calcularea indicatorilor de echitate și procedura de răspuns la solicitările interne

Gender Pay Gap

Diferența medie de remunerare femei vs bărbați, pe categorii comparabile

Median Pay Gap

Diferența de mediană — mai robustă față de valorile extreme

Quartile salariale

Distribuția angajaților pe 4 segmente egale de câte 25%

Bonus Gap

Diferența medie a componentei variabile (bonusuri, prime)

6 Procedura de răspuns la angajați

Ce poate afla angajatul:

Salariul propriu + media pe categoria comparabilă, defalcat pe gen

Responsabil desemnat:

O persoană din HR cu flux de aprobare documentat

Termen de răspuns:

30 de zile lucrătoare de la primirea solicitării

Răspuns standardizat:

Template consistent — generat automat din WizOne HR



Un indicator semnalează o posibilă problemă. Nu dovedește discriminarea — aceasta se dovedește în instanță.

Pasul 7 & 8 — Raportare & Monitorizare continuă

Raportarea periodică către autorități și actualizarea permanentă a proceselor

7 Raportare ANES

✓ Verificarea datelor

Completitudine, acuratețe, perioadă de referință

✓ Generarea indicatorilor

GPG, Median Gap, Quartile, Bonus Gap — din WizOne HR

✓ Validare internă

Aprobare management / legal înainte de transmitere

✓ Transmitere raportare

Format oficial ANES (în curs de publicare — din 2027)

8 Monitorizare continuă

✓ Analiză periodică

Calcularea indicatorilor semestrial sau anual

✓ Actualizare criterii

Revizuire la schimbări organizaționale sau salariale

✓ Revizuire politică

Actualizarea politicii de remunerare și a benzilor

✓ Instruire continuă

Training manageri și echipa HR la fiecare ciclu

 Raportarea este ultimul pas. Datele, categoriile și criteriile trebuie pregătite cu cel puțin 1 an înainte de prima raportare (2027).



Filtrare perioadă și companie

Selectează intervalul de referință pentru raportarea de transparență

COMPANIE

DEMO HR SRL

AN

2026

LUNĂ

Ianuarie

INTERVAL DE CALCUL

1 lună

3 luni

6 luni

12 luni

METRICĂ GPG

Salariu

Venit total

Gap - 5% conform

Gap 5-10% atenție

Gap > 10% risc de neconformitate

Directiva UE 2023/970

Pregăt de raportare conform Directivei 1

Gap salarial de gen

Dashboard Gap salarial (interactiv)

Interactiv

Dashboard interactiv pe categoria Gap: salariu și venit mediu pe gen + nivel HAY și departament, cu o zonă de filtre per angajat (departament, COR, funcție, nivel HAY, zonă bandă, tip muncă, gen).

Deschide

Gap salarial de gen (mediu + median)

GPG mediu -5.0%

Diferența procentuală de salariu brut între bărbați și femei — atât media cât și mediana — total și pe nivel HAY. Indicatorul principal cunoscut de Direcția: mediana și mai robusta la valori extreme.

Deschide

Distributie F/M pe quartile salariale

% F în Q4 67.6%

Proportia de femei și bărbați în fiecare quartila salarială (Q1-Q4). Evidențiază segregarea pe niveluri de plată.

Deschide

Benzi & poziționare

Dashboard Benzi & poziționare (interactiv)

Interactiv

Dashboard interactiv pe categoria Benzi: poziție medie în bandă pe gen + nivel HAY, distribuție pe zonă bandă și venit orar, cu o zonă de filtre per angajat (departament, COR, funcție, nivel HAY, zonă bandă, tip muncă, gen).

Deschide

Poziționare în banda salarială

Sub bandă 26

Poziția fiecărui angajat în banda postului (Q1-Q4, sub/peste bandă) și diferența față de mediana benzii.

Deschide

Distributie pe benzi HAY

Niveluri HAY 2

Numarul de angajați pe fiecare nivel HAY, defalcat pe gen, cu salariul mediu și limitele benzii.

Deschide

Venit orar & FTE

GPG orar -11.2%

Venit orar normalizat pe FTE, pentru comparații echitabile între full-time și part-time. Neutralizează efectul normei.

Deschide

Componente & risc

Dashboard Componente & risc (interactiv)

Interactiv

Dashboard interactiv pe categoria Componente & risc: interacțiune între componentele variabile pe gen, cu o zonă de filtre per angajat (departament, COR, funcție, nivel HAY, zonă bandă, tip muncă, gen).

Deschide

Gap pe componente fixa vs variabila

GPG variabil 59.3%

Diferența de gen separată pe salariu fix (incadrare) și pe venit variabil (bonus/bonusuri), clarificată explicit a Directivei.

Deschide

Gap pe componente variabila (mediu + median)

GPG variabil 59.3%

Diferența de gen pe componente variabila (venit - salariu de încadrare), media și mediana, pe nivel HAY = TOTAL, Art. 9(1)(b) și (d).

Deschide

Acooperire componente variabile

% care primesc 74.4%

Proportia femeilor și a bărbaților care primesc componente variabile (bonus/bonusuri), pe nivel HAY = TOTAL, Art. 9(1)(e).

Deschide

Gap pe categorii de lucratori (fix + variabil)

Categorii 7

Gap-ul de gen pe categorii de lucratori (COR + nivel HAY = munca de valoare egală), defalcat pe componente fixa și variabila, Art. 9(1)(g). Grupuri > 3 supramate.

Deschide

Risc Equal-Pay (munca de valoare egala)

Grupuri flagate 0

Grupuri cu aceeași muncă (COR+HAY) și performanțe similare dar gap de gen > 5% — necesită analiza comună cu reprezentanții.

Deschide

Justificare remuneratie

Acooperire factori 0.0%

Corelează diferențele salariale cu factori legitimi (performanțe, vechime, pozitie în bandă). Suport pentru raspunsul la cererile individuale.

Deschide

Sumar conformitate (dashboard)

Status Risc

Tabloul de bord cu toți indicatorii cheie pentru raportarea anuală: GPG mediu/median, quartile, gap variabil, grupuri flagate.

Deschide

Răspuns la cerere de informații salariale

Selectează un angajat pentru a genera documentul de răspuns individual - Art. 17

Angajat

Nume 362 Prenume 362 (362)

Generează răspuns

Asistent AI de transparență salarială

Pune o întrebare în limbaj natural — asistentul răspunde pe baza datelor comparativ selectate

Ex: Care e diferența salarială medie pe gen la nivelul HAY 4?

Întreabă

Ce include Modulul Transparență Salarială WizOne HR

Rapoarte, indicatori și instrumente conforme Directivei UE 2023/970

Rapoarte & Indicatori

- Gender Pay Gap (medie și mediană)
- Distribuție F/M pe quartile salariale
- Diferențe salariale pe nivel HAY / funcție / COR
- Venit total vs salariu de bază
- Venit orar și FTE

Salary Bands & Poziționare

- Definire și administrare benzi salariale
- Poziționare angajați în bandă
- Identificare angajați sub / în / peste bandă
- Distribuție pe niveluri HAY
- Distribuție pe quartile salariale

Conformitate & Monitorizare

- Dashboard de conformitate
- Monitorizare prag Directiva 5%
- Identificare grupuri Equal Pay cu risc
- Componente fixe și variabile
- Sumar indicatori transparență salarială

Automatizare & Suport HR

- Generator răspuns solicitări angajați
- Asistent AI pentru interogarea datelor
- Dashboard-uri interactive
- Export rapoarte
- Pregătire raportare ANES

Modulul WizOne HR furnizează rapoartele, indicatorii și instrumentele necesare monitorizării transparenței salariale și pregătirii procesului de raportare.

Cum ajută WizOne HR

Module care acoperă fiecare cerință a Directivei UE 2023/970

Pașii 1-2

Organigramă

Structura organizațională, categorii de posturi comparabile, grile salariale, fișe de post — baza oricărei analize de echitate.

Pașii 1-4

Administrare personal

Date complete angajați, administrare contracte, modificări contractuale, generare documente — fundația datelor pentru raportare.

Pașii 5-7

Transparență salarială

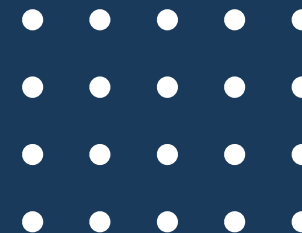
Pay gap, median gap, quartile, salary bands, răspuns angajat, export ANES — generate automat, oricând, pe orice interval.

Pasul 4 & 8

Management performanță

Criterii de performanță documentate și legate de remunerare — justificarea obiectivă a diferențelor salariale (by Co-Factor).

💡 Clienții care utilizează doar WizSalary: soluția de transparență funcționează prin import de date. Funcționalitatea rămâne identică — numai sursa datelor diferă.



WizOne HR. Tehnologia care susține transparența salarială.

Soluții software pentru analiza, monitorizarea și raportarea indicatorilor de echitate salarială.

www.wizonehr.ro

Iunie 2026

Măsurăm. Analizăm. Raportăm.