



RAPORT AUDIT SALARIAL

TechCorp SRL

Analiza Conformitate & Gender Pay Gap · Directiva UE 2023/970

Companie	TechCorp SRL (date demonstrative)
Angajati	118 angajati — 61 Barbati / 57 Femei
Perioada	Ianuarie–Decembrie 2025
Cadru legal	Directiva UE 2023/970 · Transpunere: 7 Iunie 2026
Metodologie	Evaluare Multifactoriala pe 5 Factori · 3 Grade de Functie
Status	DEMONSTRATIV — date fictive, structura reala

GPG Median 4.2% Sub prag 5%	GPG Mediu 5.8% Esolonat 12 luni	Buget Remediere 24.800 EUR 3 roluri afectate	Scut Art. 18 ACTIV Sarcina probei inversata
--	--	---	--

Acest raport demonstrativ prezinta structura unui audit salarial complet realizat conform Directivei UE 2023/970. Datele sunt fictive. Un raport real include datele organizatiei dvs., metodologia documentata si planul de remediere personalizat.

Contextul Legal — Directiva UE 2023/970

Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European si a Consiliului, adoptata in mai 2023, stabileste cadrul legal obligatoriu privind transparenta salariului si egalitatea de remunerare intre femei si barbati in toate statele membre. Romania trebuie sa o transpuna in legislatia nationala pana pe 7 Iunie 2026.

Principiile fundamentale

Art. 4 — Egalitate de remunerare Angajatorii trebuie sa aplice criteriile de salarizare neutre fata de gen: aceeasi munca sau munca de aceeasi valoare = acelasi salariu. Criteriile trebuie documentate si accesibile angajatilor.

Art. 5 — Transparenta pre-angajare Este interzis sa se intrebe candidatii despre istoricul salarial anterior. Intervalul salarial sau salariul de pornire trebuie comunicat in anuntul de angajare sau inainte de primul interviu.

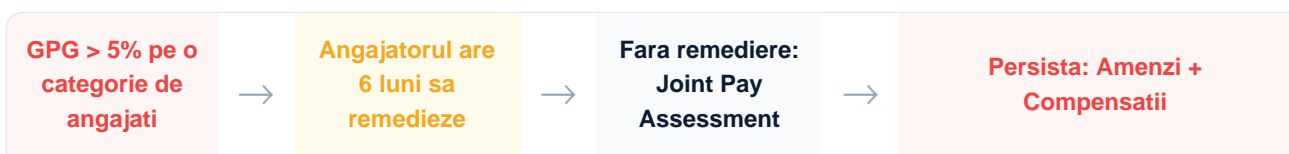
Art. 7 — Dreptul la informatii Angajatii au dreptul sa solicite informatii privind salariul mediu al colegilor de acelasi gen sau de gen diferit, pentru aceeasi munca sau munca de aceeasi valoare.

Art. 9 — Raportare GPG Companiile cu 250+ angajati raporteaza anual incepand cu 2027. Companiile 100-249 angajati: la 3 ani din 2027/2031. Raportul include GPG mediu si median, GPG din remunerari variabile, proportia F/M pe quartile salariale si proportia concediilor parentale.

Art. 18 — Inversarea sarcinii probei In orice litigiu privind discriminarea salariala, sarcina probei se inverseaza: angajatorul trebuie sa dovedeasca ca NU a discriminat. Angajatul nu trebuie sa demonstreze discriminarea — doar sa o invoce.

Pragul de 5% si obligatia de audit

Cel mai important mecanism operational al Directivei este pragul de 5%:



Sanctiuni si riscuri

- Amenzi proportionale si disuasive** Fara plafon maxim fixat la nivel UE — statele membre stabilesc sumele, orientate sa fie descurajante. Romania poate stabili amenzi substantiale la transpunere.
- Compensatii retroactive integrale** Salariile restante, bonusurile neprimite si daunele morale, fara plafon si fara limita in timp (jurisprudenta variaza per stat).
- Litigii colective** Sindicatele si ONG-urile pot initia litigii in numele angajatilor, fara ca angajatul individual sa fie expus.
- Risc reputational si ESG** Companiile cu GPG ridicat apar in rapoarte publice — afecteaza ratingul ESG, atractia de talent si relatiile cu investitorii.

01 · Dashboard — Analiza Sumara GPG

Tabloul de bord prezinta starea de conformitate a organizatiei in trei indicatori principali, urmati de defalcarea GPG pe departamente. Acesti indicatori sunt primii verificati de inspectorii ANES/ITM.

DECALAJ MEDIAN GPG

4.2%

Sub pragul Directivei de 5%

Diferenta procentuala dintre salariul median al barbatilor si al femeilor, calculata per categorie de post (Art. 9 §1b). Valoarea de 4.2% se incadreaza sub limita legala, insa este apropiata — necesita monitorizare anuala pentru a nu depasi pragul la urmatoarea raportare.

BUGET REMEDIERE

24.800 EUR

Esolonat pe 12 luni · 3 roluri afectate

Costul estimat al corectiilor salariale necesare pentru eliminarea gap-urilor >5% identificate in audit. Alternativa neactionarii: litigii + compensatii retroactive integrale fara plafon (Art. 18) + daune morale + costuri juridice — estimat 80.000–200.000+ EUR.

SCUT ART. 18 UE — ACTIV

Sarcina probei inversata

Angajatorul trebuie sa dovedeasca

non-discriminarea

Directiva inverseaza sarcina probei in litigii salariale (Art. 18): angajatorul trebuie sa dovedeasca ca NU a discriminat. Activarea acestui 'scut' presupune ca organizatia are metodologia documentata, grila de salarizare aprobata si criteriile obiective gata de prezentat.

Decalaj GPG pe Departamente

GPG = (Median Barbati – Median Femei) / Median Barbati × 100. Pragul de 5% (Art. 9) declanseaza obligatia de audit si plan de remediere in 6 luni.

Software & IT	<div><div style="width: 1.8%;"></div></div>	1.8%	Fara actiune necesara — monitorizare anuala
Management & Admin	<div><div style="width: 4.5%;"></div></div>	4.5%	Atentie la urmatoarea ciclare — aproape de 5%
Sales & Marketing	<div><div style="width: 12.4%;"></div></div>	12.4%	Documentati structura comisiunelor ca justificare neutra
Finance & HR	<div><div style="width: 14.8%;"></div></div>	14.8%	Plan de remediere obligatoriu in 6 luni de la raportare

02 · Harta Salariala — Distributie pe Grade de Functie

Harta Salariala vizualizeaza toti angajatii in cadrul benzilor salariale definite prin Evaluarea Multifactoriala pe 5 Factori (Impact, Cunostinte, Comunicare, Inovare, Risc). Inaltimea coloanei reflecta complexitatea rolului; culoarea reflecta riscul de deviere salariala fata de mediana benzii.

Art. 4 — Munca de aceeasi valoare Angajatorul trebuie sa poata demonstra ca posturile comparate au fost evaluate prin criterii obiective — sex-neutral. Evaluarea Multifactoriala pe 5 Factori constituie exact aceasta metodologie documentata.

Structura celor 3 Grade de Functie

Grad	Denumire	Punctaj EMF	Banda Salariala	Incumbenti
G3	Senior / Management	56–76 pt.	5.500–12.000 EUR/luna	CFO, Head of Sales, HR Director
G2	Mid / Specialist	43–55 pt.	2.800–5.500 EUR/luna	Senior Eng., Product Mgr., ...
G1	Junior / Support	40–42 pt.	1.200–2.800 EUR/luna	Jr. Accountant, Mktg. Spec., ...

Cum se citeste Harta Salariala

Inaltimea coloanei	Reflecta scorul total EMF. Post cu scor 70 are coloana mai inalta decat scor 45 — vizualizand direct complexitatea si valoarea postului in organizatie.
Culoarea termica	Verde = salariu in banda. Galben/portocaliu = deviatie moderata 5–15%. Rosu = deviatie critica >15% fata de mediana benzii de grad.
Percentilele p25/p50/p75	Fiecare banda de grad are 3 referinte de piata: p25 (aspirant), p50 (standard), p75 (expert). Angajat sub p25 cu colegi de alt gen la p50+ = risc de discriminare.
Staircase View	Maturitatea in rol: Aspirant → In the Role → Senior. Avansarea trebuie corelata cu performanta si senioritatea, NU cu genul — esenta Art. 4.

Din cele 11 roluri analizate: 7 conform, 1 deviatie moderata justificabila (Head of Sales +12.4% prin structura comisioanelor), 3 deviatii critice (HR Director, Jr. Accountant, Marketing Specialist — toate femei sub-remunerate fata de mediana gradului lor).

03 · GPG Report — Distributie pe Quartile

Analiza pe quartile salariale este indicatorul structural cel mai relevant din Directiva. Organizatia este impartita in 4 grupe egale dupa nivelul de remunerare — distributia de gen in fiecare grupa revela segregarea verticala.

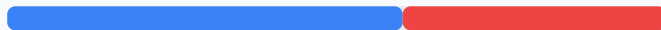
Art. 9 §1(c) — Raportare Quartile — Angajatorii trebuie sa raporteze proportia femeilor si barbatilor in fiecare quartila salariala (Q1–Q4). Dezechilibre semnificative in Q4 (pozitii superioare) sunt semnalate automat ca risc de discriminare structurala.

Cum s-au calculat procentele

Cei 118 angajati au fost ordonati crescator dupa salariul brut lunar si impartiti in 4 grupe egale de cate 29–30 persoane. Procentele reflecta distributia de gen in fiecare grupa. Barele albastre = barbati; barele rosii = femei.

Q4 · Quartila Superioara — Top 25% Salarii

Barbati 60% Femei 40%



Suprareprezentare masculina (60%) in rolurile cel mai bine remunerate. Indicator clasic de 'plafon de sticla' — femeile sunt prezente in organizatie dar sub-reprezentate in pozitile de top.

■ Dezechilibrul de 20pp fata de paritate (50/50) va fi semnalat automat in raportul ANES. Conf. Art. 9, dezechilibrele din Q4 sunt un indicator cheie de risc.

Q3 · Quartila Mijlocie-Sus — Percentila 50–75

Barbati 45% Femei 55%



Distributie relativ echilibrata, usoara majoritate feminina (55%). Tipic pentru roluri de executie specializata si middle management.

■ Nu ridica semnale de conformitate. Monitorizare standard anuala.

Q2 · Quartila Mijlocie-Jos — Percentila 25–50

Barbati 35% Femei 65%



Majoritate feminina (65%) in salarii sub mediana organizatiei. Combinat cu Q1, demonstreaza concentrarea femeilor in grupele salariale inferioare.

■ Sursa principala a GPG median de 4.2%. Trendul Q4→Q2 indica segregare verticala progresiva.

Q1 · Quartila Inferioara — Bottom 25% Salarii

Barbati 30% Femei 70%



70% din angajatii cu cele mai mici salarii sunt femei. Cel mai mare dezechilibru de gen din organizatie, in grupul cel mai vulnerabil.

■ Conf. Art. 9, raportarea obligatorie va expune aceasta concentrare. Trendul Q4→Q1 (60%→30% barbati) demonstreaza segregare verticala clara — principala vulnerabilitate la audit.

Concluzie: Trendul Q4→Q1 (60%→30% barbati) demonstreaza segregare verticala clara. Directiva UE 2023/970 vizeaza exact aceasta configuratie.

04 · Analiza Incumbentilor — Riscuri Individuale

Analiza per incumbent identifica rolurile cu deviatii salariale fata de mediana Gradului de Functie. Orice deviatie negativa >5% pentru femei, nejustificata prin criterii obiective, reprezinta expunere directa sub Art. 18 (inversarea sarcinii probei).

Art. 18 — Inversarea sarcinii probei In caz de litigiu, angajatorul nu poate spune 'nu am discriminat'. Trebuie sa dovedeasca, cu documente, de ce o femeie castiga mai putin decat un coleg de grad echivalent. Fara documente = pierderea procesului.

Rol	Grad	Gen	GPG vs. Med.	Status	Decizie CFO/HR
CFO	G3	M	+1.2%	Conform	Fara actiune. Monitorizare anuala.
Head of Sales	G3	M	+12.4%	Atentie	Documentati structura comisioanelor ca justificare neutra la gen.
HR Director	G3	F	-18.5%	RISC CRITIC	Corectie salariala +18.5% in max. 6 luni. Risc litigiu Art. 18.
Senior Engineer	G2	M	+3.2%	Conform	Fara actiune necesara.
Jr. Accountant	G1	F	-22.1%	RISC CRITIC	Remediere urgenta la next salary review. Max. 3 luni.
Marketing Spec.	G1	F	-9.8%	Risc Mediu	Corectie esonata pe 12 luni. Documentati criteriile.

Detalii: Cazuri Critice

HR Director — G3 · Femeie · GPG -18.5% Salariul directoarei de HR este cu 18.5% sub mediana posturilor de complexitate echivalenta (Grad G3) ocupate de barbati. Decalajul depaseste 5% fara criterii neutre de justificare — expunere directa Art. 18. Remediere: crestere salariala +18.5%, maxim 6 luni.

Jr. Accountant — G1 · Femeie · GPG -22.1% Cel mai mare decalaj: -22.1% fata de mediana G1. Angajatorul nu poate dovedi conformitatea fara corectie imediata — expunere la litigiu cu daune retroactive integrale fara plafon. Remediere: ajustare la next salary review, maxim 3 luni.

05 · Plan de Remediere — 6 Luni

Planul de remediere este documentul operatonal prin care organizatia demonstreaza masurile corective luate. Conform Art. 9 §4, daca gap-urile >5% nu sunt remediate in 6 luni, se declanseaza obligatoriu Evaluarea Comuna a Remuneratiilor (Joint Pay Assessment).

Art. 9 §4 — Termenul de remediere Daca raportarea identifica un GPG nejustificat >5%, angajatorul si reprezentantii angajatilor realizeaza impreuna o evaluare comuna in 6 luni. Neparticiparea angajatorului poate fi sanctionata separat.

#	Actiune	Responsabil	Termen	Cost	Status
1	Corectie salariala HR Director (+18.5%)	CFO + CHRO	Luna 1	8.400 EUR/an	Urgent
2	Corectie salariala Jr. Accountant (+22.1%)	CFO + Manager	Luna 1	5.200 EUR/an	Urgent
3	Corectie salariala Mktg. Spec. (+9.8%)	CFO + Manager	Luna 3	3.600 EUR/an	Planificat
4	Documentare criteriilor salarizare Sales	HR Director	Luna 2	—	Planificat
5	Actualizare grila salariala G1-G3	CHRO + Consultant	Luna 3	2.400 EUR	Programat
6	Training HR Directiva 2023/970	CHRO	Luna 4	1.200 EUR	Programat
7	Audit intern de verificare	Consultant Ext.	Luna 6	3.000 EUR	Programat
8	Pregatire raport ANES/ITM	CHRO + Legal	Luna 6	inclus	Programat

Sumar bugetar

Corectii salariale anuale (3 roluri)	17.200 EUR/an
Costuri consultanta si training	6.600 EUR (one-time)
Total remediere estimata	23.800 – 24.800 EUR
Cost potential litigii (fara actiune)	80.000 – 200.000+ EUR



Acest raport este demonstrativ.

Datele sunt fictive. Structura si metodologia sunt reale.

Un raport real pentru organizatia dvs. include:

- ✓ **Datele reale ale organizatiei dvs.** Importate securizat, procesate confidential, anonimizate in livrabile.
- ✓ **Metodologie documentata aparabila** Evaluare Multifactoriala pe 5 Factori — recunoscuta de instante si inspectori ANES/ITM.
- ✓ **Plan de remediere personalizat** Cu costuri reale, timeline adaptat bugetului si prioritizare dupa risc legal.
- ✓ **Raport GPG gata de depus la ANES** Formatat conform cerintelor Art. 9 — fara surprize la inspectie.
- ✓ **Suport post-audit 6 luni** Raspundem la orice solicitare din partea angajatilor sau inspectorilor.

Solicita Audit Real

Evaluare Rapida Risc — 30 min — Gratuit

auditsalarial.ro

contact@auditsalarial.ro

Diagnostic de risc confidential disponibil la auditsalarial.ro