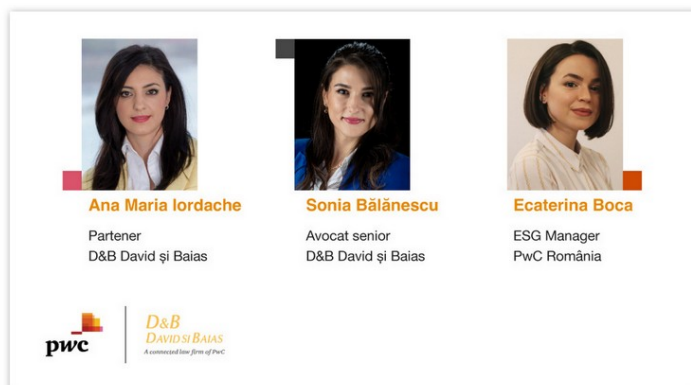


Regulile UE privind transparența salarială: Cum ar trebui să se pregătească angajatorii pentru implementare?



Transparența pachetelor salariale, ca parte a factorului „S” din conceptul de sustenabilitate / ESG, se concentrează pe dezvaluirea de informații despre structurile de compensare a angajaților, inclusiv salariu, beneficii și bonusuri. Aceasta practică oferă angajaților o perspectivă asupra salariului lor și promovează un mediu de corectitudine și responsabilitate.

Transparența pachetelor salariale și promovarea egalității salariale de gen sunt încurajate în acest moment de noua Directivă (UE) 2023/970 privind transparența salariilor care a fost adoptată de Parlamentul European la 30 martie 2023. Conform noii directive Statele membre au termen până la 7 iunie 2026 pentru a introduce o nouă legislație care să transpună prevederile directivei.

Ce noutăți aduce Directiva privind transparența salarială

Conform prevederilor directivei, companiile trebuie să aibă în vedere următoarele aspecte importante:

- Directiva UE obligă companiile să divulge, la cererea salariaților, criteriile utilizate pentru stabilirea salariului, informații despre salariile lor și nivelurile medii ale salariilor pentru lucrătorii care desfășoară aceeași muncă sau, mai important, munca de valoare egală, defalcate pe sex. Acest lucru are ca scop evidențierea și abordarea diferențelor salariale discriminatorii. Raportarea detaliată va furniza date esențiale pentru a corecta inegalitățile salariale de gen.
- Directiva prevede dreptul solicitanților de locuri de muncă de a primi informații despre intervalul de salariu al rolului (incluzând aparent atât salariul anual, cât și compensația variabilă). Aceasta transparență va asigura o negociere în cunoștința de cauză în timpul procesului de recrutare.
- Directiva impune cerința ca angajatorii să raporteze despre diferențele de salarizare dintre lucrătorii de sex feminin și bărbați din aceeași „categorie” și cerința ca angajatorii, în anumite circumstanțe, să efectueze o „evaluare comună a salariului”, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor, în vederea identificării, remedierii și prevenirii diferențelor nejustificate.
- Directiva obligă companiile să renunțe la clauzele de menținere a confidențialității salariilor din contractele individuale de muncă.

În vederea îndeplinirii acestor cerințe de bază ale directivei, angajatorii vor trebui să facă față exercițiului potențial provocator de a lua în considerare dacă doi lucrători cu locuri de muncă aparent diferite desfășoară o muncă de

valoare egala, evaluarea fiind esențială pentru respectarea cerințelor directivei și poate fi un proces complex, dar necesar. Acest lucru este necesar atât pentru obligațiile de raportare a diferențelor de remunerare între femei și bărbați conform directivei privind raportarea de sustenabilitate corporativa (CSRD), cât și pentru dreptul lucrătorilor de a solicita informații despre salarizare.

Directiva reglementează și o nouă obligație de raportare către autorități a diferențelor salariale între femei și bărbați. Astfel, începând cu anul 2027 angajatorii cu peste 250 de angajați vor trebui să raporteze anual diferențele de remunerare dintre femei și bărbați în timp ce pentru angajatorii cu 100-250 de salariați, raportarea va trebui făcută o dată la trei ani.

Ce au făcut deja alte state din UE

În Uniunea Europeană, există state care au implementat deja acțiuni, de exemplu:

- În Franța, angajatorii trebuie să calculeze un scor „indice de egalitate de gen”. Acest lucru este obținut din statisticile privind diferențele de remunerare între femei și bărbați, diferențele în creșterea salariului, datele de promovare și gradul de diversitate de gen în cele mai bine plătite zece roluri – iar un scor scăzut poate duce la o penalizare financiară.
- Noile legi din Spania introduse în 2021 impun tuturor angajatorilor să țină o evidență a salariilor defalcate pe categorii profesionale și sex.
- În Germania, companiile care angajează peste 500 de angajați trebuie să elaboreze un raport de management care să prevadă măsurile luate pentru promovarea egalității și pentru asigurarea egalității de remunerare, iar în anumite circumstanțe angajații au dreptul de a cere informații despre ce câștiga colegii comparabili.
- În România, primul pas către transparența salarială s-a făcut prin Ordinul BNR 4/ 2023 care a actualizat cerințele privind remunerarea și guvernarea internă. reglementările încurajează sectorul bancar să stabilească politici și practici de remunerare neutre din punct de vedere al genului.

Ce trebuie să facă angajatorii în perspectiva implementării noii directive?

Cu toate că 2026 pare un orizont îndepărtat companiile ar trebui să se pregătească din timp întrucât:

- Raportări similare vor trebui făcute și conform Directivei de raportare a sustenabilității corporative (CSRD).
- Pentru o abordare cât mai unitară și eficientă companiile trebuie să-și gândească strategia astfel încât să își adapteze politicile de recrutare, având în vedere că piața muncii este oricum dificilă, mai ales pe anumite linii operaționale.
- Pentru a fi pregătit de raportare companiile trebuie să deruleze o revizuire și o actualizare a politicilor de salarizare, a sistemelor de evaluare pentru a avea siguranța neutralității din punct de vedere al genului și siguranța unor criterii obiective de evaluare, evitând riscul posibilelor litigii.
- Trebuie avută în vedere implementarea unei proceduri clare pentru abordarea plângerilor de discriminare rasială sau de gen. Periodic, angajatorii ar trebui să evalueze eficacitatea măsurilor luate în urma evaluărilor comune anterioare ale remunerațiilor.

În peisajul evolutiv de ESG, transparența salariilor iese în evidență ca un element crucial al responsabilității sociale corporative. Îmbrățișarea acestei practici nu numai că se aliniază cu obiectivele ESG, dar generează și

impactul social prin promovarea echității, corectitudinii și responsabilității în cadrul organizațiilor. Pe măsura ce întreprinderile recunosc imperativul transparenței salariale, ele nu numai că își îmbunătățesc performanța ESG, ci contribuie și la o societate mai justă și mai echitabilă. Adoptarea transparenței salariale nu este doar o opțiune, este un imperativ ESG cu potențialul de a transforma cultura corporativă și de a genera schimbări sociale semnificative.