

AIMS INSIGHTS

PROIECȚII PENTRU 2023 / PROJECTIONS FOR 2023

PULSE SURVEY

OCTOMBRIE / OCTOBER
2022



AIMS INTERNATIONAL
ROMANIA

www.aims.ro



CUPRINS / TABLE OF CONTENTS

Participanții la sondaj / Survey Participants

A. 2023 - Perspective de business / Business Perspectives

- Potențiale cauze care influențează pozitiv afacerile în 2023 / Potential Causes that Positively Influence Business in 2023
- Potențiale cauze care influențează negativ afacerile în 2023 / Potential Causes Negatively Affecting Business in 2023

B. Inflația și creșterile salariale / Inflation and Salary Increases

- Estimări despre creșterea salariilor în 2023 / Salary Forecast for 2023
- Tichetele de masă de 30 de lei, în 2023 / Meal Vouchers of 30 lei in 2023

C. Numărul de angajați în 2023 / Headcount in 2023

- Procente de creștere, respectiv scădere a numărului de angajați în 2023 / Headcount Increase, Respectively Decrease Percentages in 2023

D. Munca de la distanță în 2023 / Remote Work in 2023

E. Ordonanța / Government Decree 16, 15.07.2022

1. Scutirea de impozit pe venit / Income Tax Exemption
2. Contractele part-time / Part-time Contracts
3. Modificări în pachetul de beneficii / Changes in the Benefits Package
4. Alte efecte ale Ordonanței 16 / Other Effects of the Government Decree 16

PARTICIPANȚII LA SONDAJ / SURVEY PARTICIPANTS

TOTAL = 363 COMPANII / COMPANIES

- 5 regiuni geografice din România unde au sediul companiile participante: Centru, Est, Nord, Sud, Vest
- 29 de județe din care provin aceste companii
- 23 de industrii specifice sunt reprezentate în acest studiu
- 5 categorii de dimensiuni de companii, în funcție de numărul de angajați – de la sub 100 de angajați, până la peste 3000 de angajați

- 5 geographical regions where participant companies are based: Central, Eastern, Northern, Southern, Western Romania
- 29 counties where these companies are based
- 23 specific industries are represented in this survey
- 5 categories of company sizes, depending on the number of employees – from under 100 employees to over 3000 employees

CENTRU / CENTRAL ROMANIA

Alba, Brașov, Buzău, Covasna, Harghita, Hunedoara, Mureș, Sibiu

EST / EASTERN ROMANIA

Bacău, Botoșani, Brăila, Galați, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui, Vrancea

NORD / NORTHERN ROMANIA

Bistrița-Năsăud, Cluj, Maramureș, Satu-Mare, Sălaj

SUD / SOUTHERN ROMANIA

Argeș, București, Călărași, Constanța, Dâmbovița, Dolj, Giurgiu, Gorj, Ialomița, Ilfov, Mehedinți, Olt, Prahova, Teleorman, Tulcea, Vâlcea

VEST / WESTERN ROMANIA

Arad, Caraș-Severin, Bihor, Timiș

VEST / WESTERN ROMANIA
39%



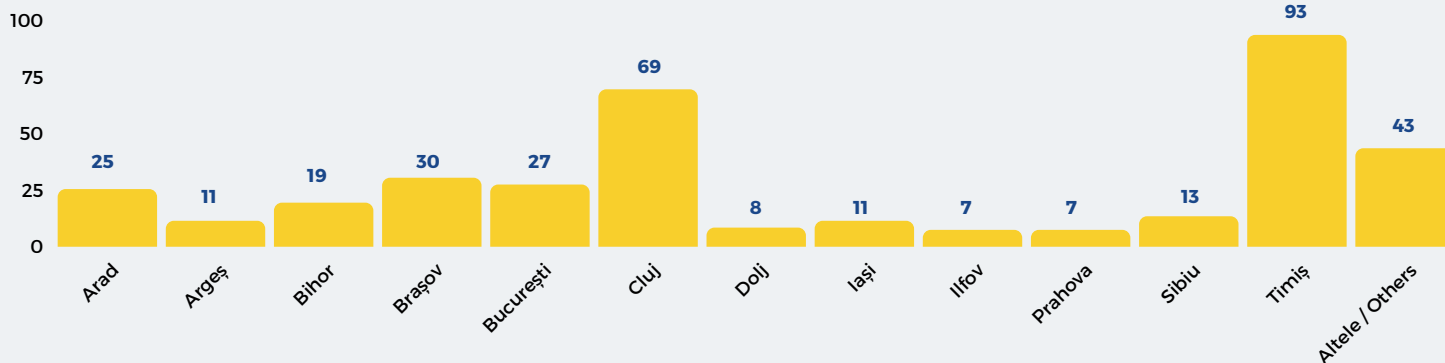
CENTRU / CENTRAL ROMANIA
15%

EST / EASTERN ROMANIA
4%

NORD / NORTHERN ROMANIA
23%

SUD / SOUTHERN ROMANIA
19%

Cifrele raportate mai jos nu sunt procente, ci numere întregi. / The figures reported below are not percentages, but numbers.



TOTAL PARTICIPANȚI / ALL PARTICIPANTS

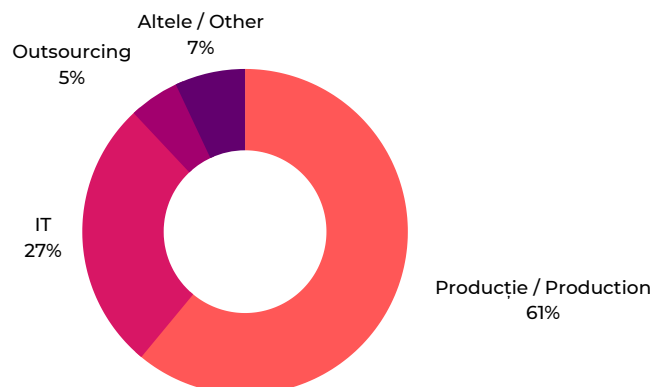
363

INDUSTRIE / BUSINESS SECTOR

Automotive	Automotive	91
Comerț	Retail, commerce	11
Construcții	Construction	1
Educație, servicii educaționale	Education, educational services	3
Fabricarea hârtiei și a produselor din hârtie	Manufacture of paper and paper products	8
Fabricarea materialelor pentru construcții și a altor materiale nemetalice	Manufacture of building materials and other non-metallic materials	9
Fabricarea produselor din cauciuc și mase plastice	Manufacture of rubber and plastic products	12
Fabricarea substanțelor și a produselor chimice	Manufacture of chemical substances and products	8
Fabricarea de utilaje și echipamente, altele decât Automotive	Manufacture of machinery and equipment, other than Automotive	15
Industria alimentară	Food industry	12
Industria construcțiilor metalice și a produselor din metal	Metal construction and metal products industry	20
Industria electrică	Electrical industry	7
Industria electronică	Electronics industry	23
Industria farmaceutică, servicii medicale	Pharmaceutical industry, medical services	4
Industria metalurgică	Metallurgical industry	3
Industria mobilei	Furniture industry	2
Industria de prelucrare a lemnului	Wood processing industry	5
Industria textilă, pielărie și încălțăminte	Textile, leather and footwear industry	3
Outsourcing (BPO, Shared Services)	Outsourcing (BPO, Shared Services)	17
Servicii financiare, asigurări, bănci	Financial services, insurance, banks	1
(Alte) Servicii profesionale	(Other) Professional services	4
Tehnologia informației și telecomunicații	Information technology and telecommunications	97
Transport și depozitare	Transport and storage	2
Altele	Others	5

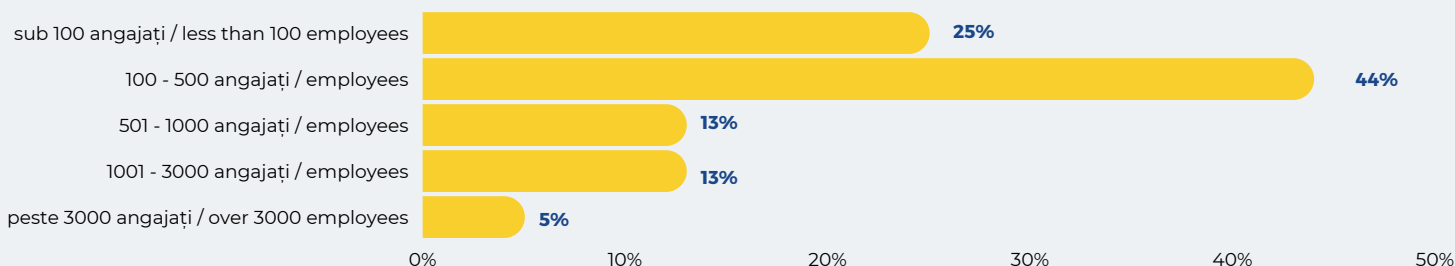
Pentru ușurința reprezentărilor grafice din acest raport, industriile participante au fost împărțite în următoarele 4 categorii relevante:

For ease of graphical representations in this report, the industries have been divided into the following 4 relevant categories:



În funcție de numărul de angajați, distribuția participanților este următoarea:

Depending on the number of employees, the distribution of participants is as follows:



LISTĂ COMPLETĂ DE COMPANII PARTICIPANTE / COMPLETE LIST OF PARTICIPANTS

123 Form Builder	Eggs Unimedia Romania	Linnify	TE Connectivity Sensor Solutions
2Connect	Electrolux	Litens Automotive Eastern Europe	TEC: Digital Agency
3P Frigoglass	Electroprecizia	Loedige Maschinen	Technyx Euro Services
8 West Revolution Technologies	Elektrobit Automotive Romania	Magna Exteriors	Tecknoworks Europe
Accenture Industrial Software Solutions	Elma Electronic	Mahle Componente de Motor	Tekfor
ACI Worldwide	Elmet	Maravet	Teknia Oradea
Adient Automotive Romania	Emerson	Marelli Ploiești România	Teletream
Adient Automotive Romania – Craiova	Energom	MassMutual	Teraplast
Adient Jimbolia	Ericsson Antenna Technology	MEA Group	Terwa Construction Systems
Air Liquide Vitalaire	ETA Automatizari Industriale	Mennekes Electric	Textile Mediale
Airbus Helicopter Romania	Euro Auto Plastic Systems	Michelin Romania	The Family Butchers Romania
Akwel	Eurofins Food Testing Romania	MMM Autoparts	Thimm Packaging
Alten Delivery Center Iași	European Technologies & Services	Mondial Lugoj	Thinslices Development
Alu-Menziken	Everel	msg systems Romania	Thomas Romania
Amann Romania	Everience Romania	Ness Romania	Thrace Greiner
AMB Coaching & Consulting	Expert Network	NetMatch	Timken PWP
Amdaris Romania	Faist Mekatronic	Neusoft	Timken Romania
American International School of Bucharest	Farmec	NextCity	TMD Friction România
Amiblu	Fastbit	Nidec Motor	Topband Smart Europe Company
Aptiv Ineu	Faulhaber Motors Romania	Nidec Oradea	TORA Trading Services
Aptiv Technology Services & Solutions	Faurecia Arges	Nixu	Total Energies
Aquis Systems	Faurecia Craiova	Nokia Networks	TRICO Wipers Ploiesti
Arctic	Faurecia Vâlcea	nVent	Trigo Romania
Armstrong Fluid Technology	FCC Environment Romania	Nymphis Technologies	Truzzi
Artmatch	Feroneria Prod	Obriest Eastern Europe	TRW Airbag Systems
Arvato Systems IT	Ferring Pharmaceuticals	Oechsler	TRW Automotive Safety Systems
Assa Abloy	Filtration Group	Olympus (Fabrica de lapte Brasov)	Unilever Romania
Astra Rail Industries	Flex România	Operative	Unilin Flooring Romania (ex-JF Furnir)
ATOSS Software	Fluorocarbon Polymers	OPSWAT	Ursus Breweries
Autoglobus	Fortech	Optibelt Power Transmission	Valeo Lighting Systems
Autoliv România	Fuerda Smartech	Panduit European Solutions	Valvetek
Avaelgo	Fujikura Automotive	PehartTec Grup	VARTA Microbattery
Avenor College	G&T Supply Industry	Philip Morris	VAT România
Azets Insight	GF Casting Solutions	Philips Orastie	Vectron
Azur	Golde Oradea	PiNTeam Romania	Verifone
B. Braun Pharmaceuticals	Grass Tech	Pirelli Tyres	Vibracoustic România
BA Glass	GreenSoft	Plastic Omnium Auto Inergy	Victory Square Partners
Bamesa	Greppy Systems	Platinum HCM	Viking (Office Depot Service Center)
Banca Transilvania	Grup Lactalis Romania	Plexus Services Ro	virtual7 Romania
BCS Automotive Interface Solutions	Grupo Antolin	Porsche Engineering Romania	Visma Software
BearingPoint	GST Safety Textiles	Porta Doors	Visteon Electronics Romania
Bekaert Slatina	GualaPack România	Potentiam	Vitesco Technologies Engineering
Benchmark Electronics	HAI Extrusion	Preh România	Vitesco Technologies România
Benvenuti	Hamilton Central Europe	Premagro	VPK Packaging
BitStone	Hanna Instruments	Prodigy IT Solutions	Wayfare
BOA RBT	Hanna Instruments - R&D Cluj	Profi Rom Food	Webasto România
Boatyardx	Hashgraph	Prysmian	Weidmuller
BorgWarner	Haufe Lexware	PsiControl	Wenglor Electronic Innovation
BOS Automotive Products România	Haulotte Argeș	QCatalyst	Lito SCS
Bosch Service Solutions	Heineken	QIAGEN	Wetterbest
Brandl	Hella România	RAP Confectionery	Wingsrom Flying Quality Products
Brikston Construction Solutions	Heraeus România	RealMedia Network	Wirtek
BusyMachines	Hiarom Invest	RebelDot Solutions	Wolf Theiss
Cargo Track Solutions	Hochland	Red Bull Romania	Wolters Kluwer Financial Services
Carl Zeiss MES Solutions	Honeywell Life Safety	Regnology Romania	Yazaki Component Technology
Casa Noastră	HS Timber	retarus Romania	Yonder
CASArbor	HUF România	RETIM	Yopeso
Cegeka	Hutchinson	RIA Solutions Group	Zes Zollner Electronic
Celestica Romania	IFM Efector	Robert Bosch Engineering Center	ZF R&D Tech Centre
Cemacon	IFM Electronic	ROKI Romania Manufacturing	Zoppas Industries
CICOR	IKEA	Rolem	
Clariant	IMA Componentes Iasi	Romcarton	
Cmed	imc information multimedia communication	ROMCIM Romania	
Coficab	Indcar Bus Industries	Rondocarton	
Comau România	Infobest Romania	Rubrikk International	
Conectys Serv Telecom Bucuresti	Inno Robotics	Rus Savitar	
Connatix Native Exchange Romania	Instapage Support	Sage Automotive	
Connectronics Romania	Internet Marketing Online	Saint-Gobain Romania - BU Isover	
Continental Automotive Products	Intersnack	Salt & Pepper	
Continental Automotive România	Inteva Salonta	Samskip Services	
Continental Automotive Systems	IT Supply Chain	Sanex	
ContiTech Carei	Italsofa România	Schaeffler Romania	
ContiTech România	iwis Mechatronics	SCHURTER Electronic Components	
Cooper Industries Romania	iwis mobility systems	Schweickert Romania	
Corratec	JasperCard	SDL Language Weaver (RWS Group)	
CoSoSys	Joyson Safety Systems Arad	Sennheiser Consumer electronics	
Cost.E.L. Produzione	Joyson Safety Systems Deta	Servier Pharma	
Creatopy	Joyson Safety Systems Hunedoara	SFC Energy Power	
CSi Romania	Joyson Safety Systems Jibou	SFC Solutions Automotive Romania	
Cummins Generator Technologies	Joyson Safety Systems Orsova	Sherwin-Williams	
Damon Industrial Europe	Karella Upofloor	Sidem	
DAR Draexlmaier Automotive Timișoara	Kauffland	Siemens Industry Software România	
Delfingen-RO Satu Mare	Kern-Liebers	Sifa International	
Deltamed	Kimball Electronics Romania	SIG Combibloc Services	
Desleclama Solutions	Kirchhoff Romania	SIPA Engineering	
DevNest	Kromberg&Schubert - R&D Sibiu	Sisteme de Producție Cablaje	
Doctari Group Technologies	Kromberg & Schubert Nădab	SMA Metalltechnik	
DPR Draexlmaier Procese de Productie	Kromberg & Schubert România	Smart ID Dynamics	
Dream Production	Kulzer România	Smart Wood Romania	
DRM Draexlmaier Sisteme Electrice	Kyocera AVX Components	SmartValue	
DS Smith Packaging România	La Lorraine	Smithfield România	
DS Smith Paper Zărnești	Laitek Medical Software	SoftingRom	
DTR Draexlmaier Sisteme Tehnice	Lateral	Sogefi Air & Cooling	
Duerkopp Adler	Leman Industrie	Sonaca Aerospace Transilvania	
Duqueine	Leoni Shared Services	Spyrosoft Solutions	
Dura Automotive România	Leoni Wiring Systems Pitești	Steelcase	
DVSE RO (member of TOPMOTIVE)	Levi9 Romania	Stratec Biomedical	
Eberspaecher Controls Romania	Liceul Teoretic Babel	Sumitomo Electric Bordnetze	
EBM-Papst Automotive & Drives	Life is Hard	Sustainalytics	
E-CABLAJE	Linde Gaz	Syneto	
Ecolor		TATA Technologies Romania	
		Tazz by EMAG	



A. 2023 - PERSPECTIVE DE BUSINESS / BUSINESS PERSPECTIVES

Vestea bună este că cele mai multe companii care au participat în acest studiu AIMS au predicții pozitive în ceea ce privește perspectivele de business în 2023.

50% dintre participanți se așteaptă la creșteri ale business-ului, într-o măsură mai mică sau mai mare, în timp ce numai 15% au prognoze de scăderi. În condițiile în care informațiile de pe piețele globale sunt contradictorii, vorbindu-se pe mai multe voci despre o posibilă recesiune economică, faptul că România pare să păstreze trendul pozitiv de dezvoltare a afacerilor nu poate decât să ne facă să rămânem optimiști.

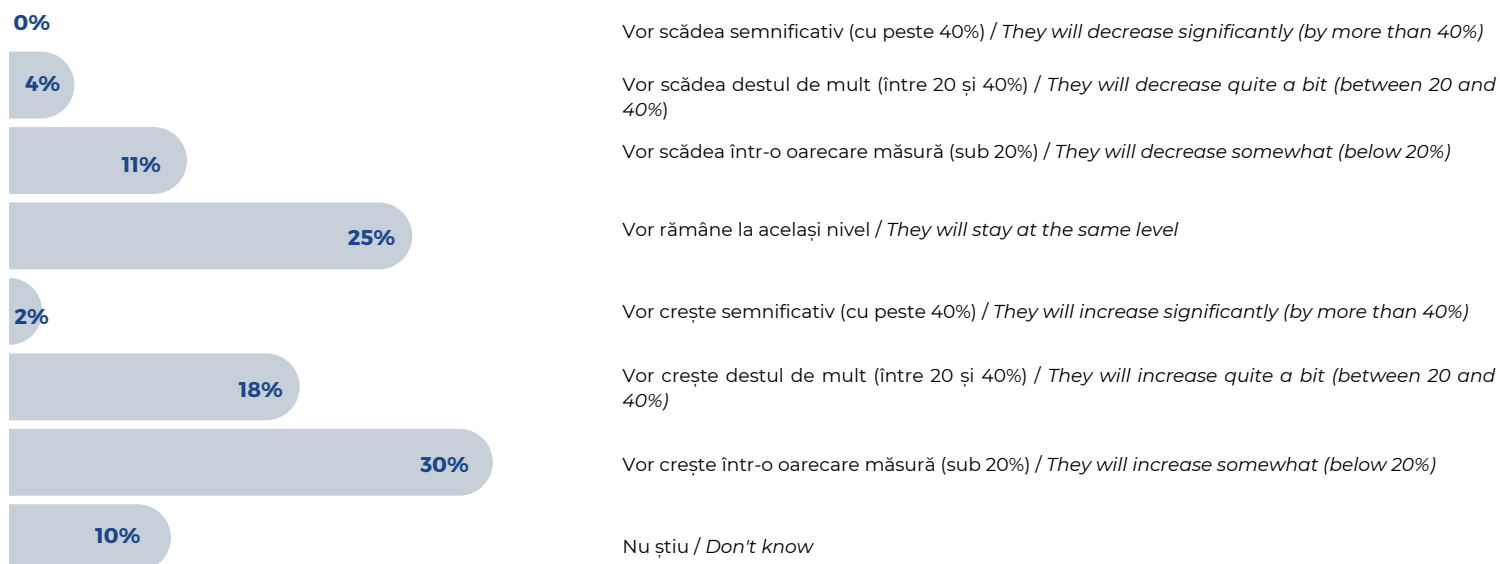
Companiile din domeniul IT au menționat în cea mai mare măsură că vor avea business în creștere anul viitor, dar chiar și companiile cu activitate de producție ne dau vești bune în această direcție, 43% optând pentru răspunsurile pozitive. Prognoza de scădere a afacerilor vine în proporție de 82% din zona de producție, dar nu s-a putut observa un trend ce să indice care industrii sunt mai afectate, căci se regăsesc printre ele atât companii din industria electronică, automotive sau construcții metalice, cât și din industria cauciucului și a maselor plastice sau prelucrarea lemnului.

The good news is that most companies that participated in this AIMS survey have positive predictions regarding business perspectives in 2023.

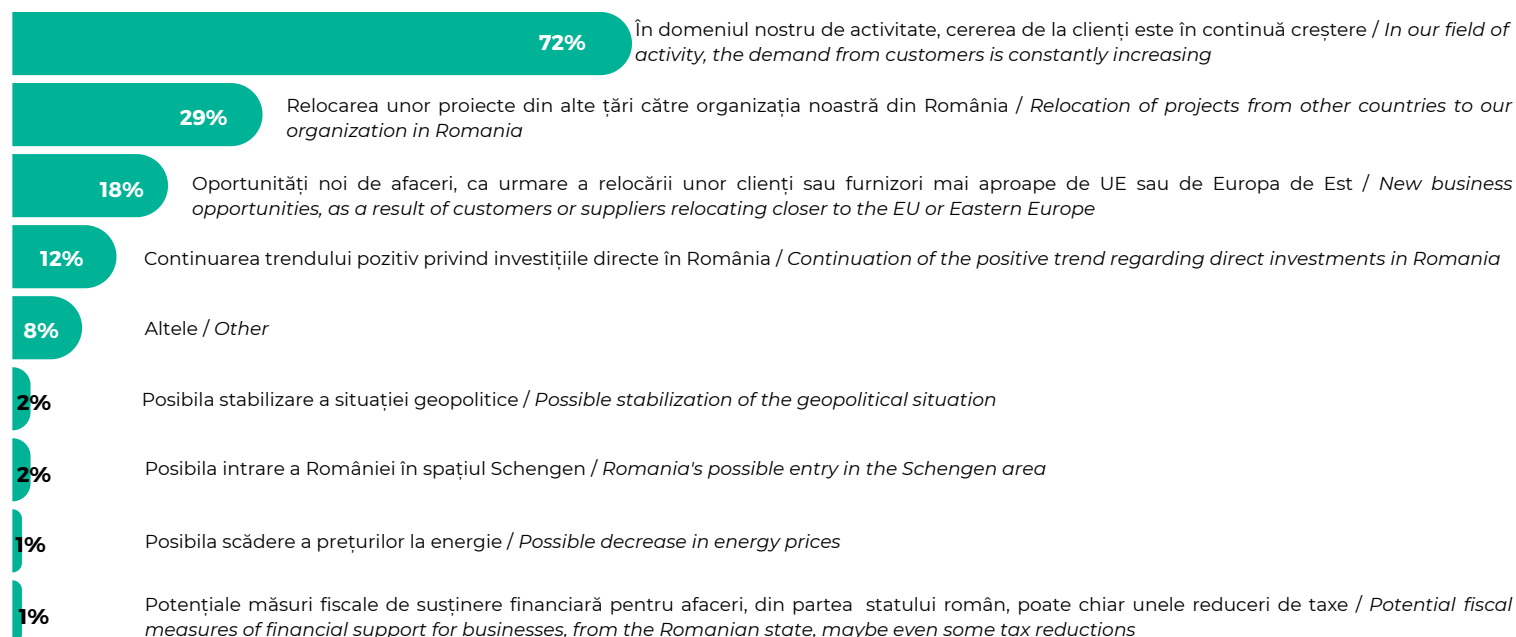
50% of the participants expect business increase, to a greater or lesser extent, while only 15% forecast business decrease. Given that the information on the global markets is contradictory, as there are many voices that speak about a possible economic recession, the fact that Romania seems to keep the positive trend of business development can only keep us optimistic about the year to come.

IT companies have mentioned to the most extent that they will have business growth next year, but even companies with production activity give us good news in this respect, 43% opting for positive responses. The forecast of business decrease comes in a proportion of 82% from the production sector, but we were not able to notice a trend as to which industries are more affected, because there are among them companies from the electronics, automotive or metal construction industry, as well as from the rubber and plastics industry or wood processing.

Care sunt previziunile companiei dvs. în ceea ce privește comenzile / vânzările / proiectele pentru 2023? / What is your company's forecast for 2023 regarding orders / sales / projects?



POTENȚIALE CAUZE CARE INFLUENȚEAZĂ POZITIV AFACERILE ÎN 2023 / POTENTIAL CAUSES THAT POSITIVELY INFLUENCE BUSINESS IN 2023



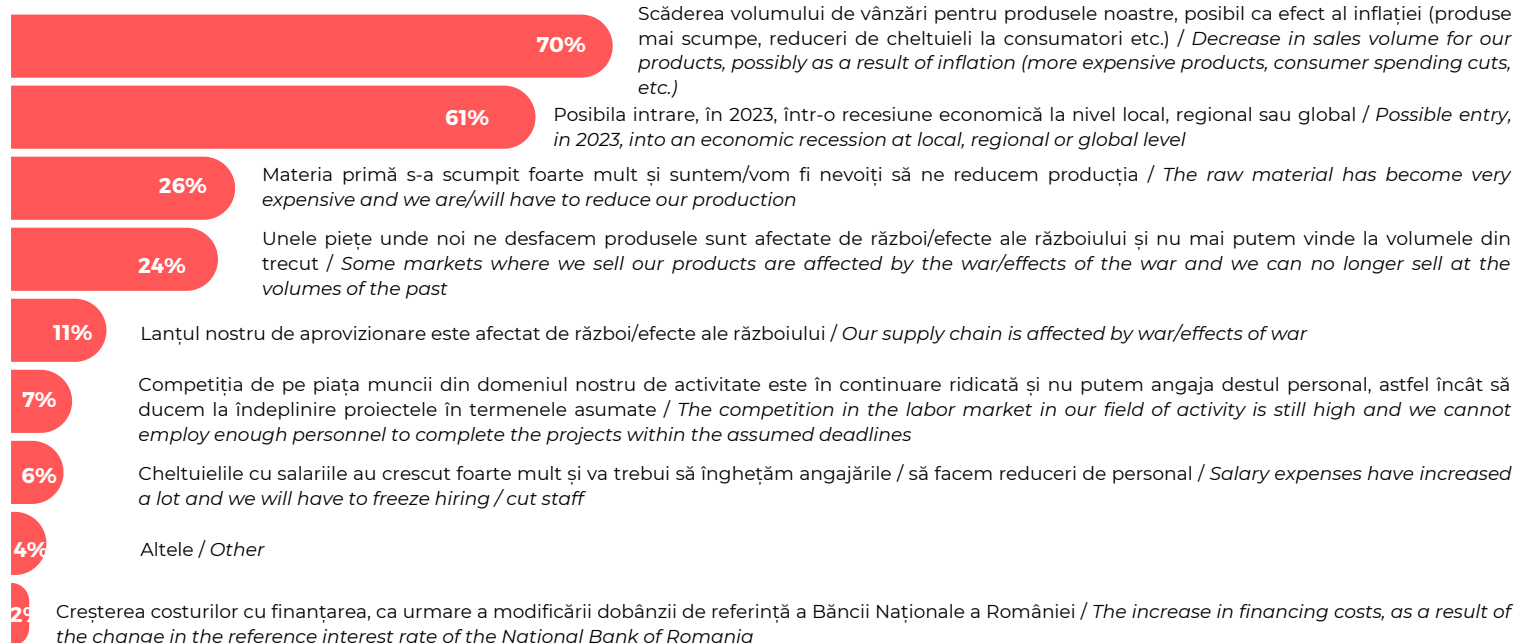
Alte motive pentru care companiile sunt optimiste în privința dezvoltării afacerii lor în 2023 au fost următoarele:

Other reasons why companies are optimistic about the development of their business in 2023 were as follows:

- Schimbarea strategiei de business
- Procese interne mai bine puse la punct, digitalizare
- Creșterea cotei de piață
- Ne extindem în alte 2 țări
- Expansiunea noastră locală continuă și în 2023
- Am mărit echipa de vânzări
- Producem piese pentru motoarele avioanelor; odată cu finalizarea crizei provocate de Covid19, industria revine
- Sunt de fapt comenzi care ne-au fost anulate în cursul anului 2022, datorită impasurilor din lanțul de aprovizionare
- Clientul nostru a introdus un nou model pe piață, astfel încât au crescut și la noi comenzile
- Vom introduce noi linii de producție, conform planului de afaceri
- Am primit mai multe proiecte noi
- Mutarea sediului într-o locație nouă, diversificarea serviciilor
- Schimbarea recentă a proprietarilor companiei a dus la o nouă abordare a business-ului

- Changing the business strategy
- Better developed internal processes, digitalization
- Increasing market share
- We are expanding to 2 other countries
- Our local expansion continues in 2023
- We have a bigger sales team
- We produce parts for airplane engines; with the end of the Covid19 crisis, the industry will make a comeback
- They are actually orders that were cancelled during 2022, due to the impasses in the supply chain
- Our client has introduced a new model on the market, so that the orders have also increased in our country
- We will introduce new production lines according to the business plan
- We have received several new projects
- Moving our headquarter to a new location, diversifying services
- The recent change of the company's owners has led to a new business approach

POTENȚIALE CAUZE CARE INFLUENȚEAZĂ NEGATIV AFACERILE ÎN 2023 / POTENTIAL CAUSES NEGATIVELY AFFECTING BUSINESS IN 2023



Alte motive pentru care companiile sunt **pessimiste** în privința evoluției afacerii lor în 2023 au fost următoarele:

- Lanțul de aprovizionare este afectat, însă nu atât de război, cât de capacitatea de producție de semiconductori și componente electronice la nivel global, în special în China. Aceste întârzieri mari afectează și proiectele clienților noștri, care se prelungesc enorm sau nedefinit.
- Terminarea unui proiect, care ne aducea o mare parte din business
- Proiectele contractate pentru 2023 sunt mai puține, dar cauzele nu au legătură cu motivele expuse mai sus

Other reasons why companies are **pessimistic** about the evolution of their business in 2023 were the following:

- The supply chain is affected, not so much by the war, but by the production capacity of semiconductors and electronic components globally, especially in China. These long delays also affect our clients' projects, which are prolonged enormously or indefinitely.
- A project termination, which brought us a large part of the business
- The projects contracted for 2023 are fewer, but the causes are not related to the reasons presented above

Companiile care au ales din lista de mai sus opțiunea "Posibila intrare, în 2023, într-o recesiune economică la nivel local, regional sau global" au fost întrebat dacă se pregătesc cu anumite măsuri specifice pentru această criză și care sunt acestea:

Companies that chose from the above list the option "Possible entry, in 2023, into an economic recession at local, regional or global level" were asked whether they are preparing with certain specific measures for this crisis and what those measures are:

Compania dvs. se pregătește cu anumite măsuri specifice pentru o potențială recesiune/criză economică în 2023? / Are you preparing certain measures to deal with a potential recession / economic crisis in 2023?

NU / NO - 39%



DA / YES - 61%

EXEMPLE:

- Controlul costurilor, reduceri de cheltuieli. Amânarea anumitor activități neprioritare sau neesențiale.
- Regândirea modelului de business și de alocare a resurselor
- Reducere program de lucru, cu reducerea corespunzătoare a salariilor
- Amânarea investițiilor, ajustarea personalului la nivelul capacității de utilizare a producției, economisire
- Eficientizare energetică
- Încetinirea angajărilor sau chiar înghețarea lor
- Replanificarea bugetelor
- S-au comandat panouri solare, pentru reducerea cheltuielilor cu energia
- Concediere colectivă
- Scădere rată overtime
- Reducerea consumului de energie, creșterea anumitor prețuri, focus pe eficiență
- Reorganizare structurală și reducerea costurilor
- O abordare mai conservatoare pentru călătorii

EXAMPLES:

- Cost control, expense cuts. Postponing certain non-priority or non-essential activities.
- Rethinking the business and resource allocation model
- Reduction of working hours, with corresponding decrease of salaries
- Postponing investments, adjusting staff to the level of the production capacity usage, savings
- Energy efficiency
- Slowing down or even freezing hiring
- Rescheduling budgets
- Solar panels were ordered to reduce energy costs
- Collective layoffs
- Decrease of overtime rate
- Reducing energy consumption, increasing certain prices, focus on efficiency
- Structural reorganization and cost reduction
- A more conservative approach to travel

B. INFLAȚIA ȘI CREȘTERILE SALARIALE / INFLATION AND SALARY INCREASES



În luna august, Banca Națională a României a majorat prognoza de inflație la **13,9%** în **decembrie 2022**, comparativ cu aceeași perioadă a anului trecut. Aceasta, deși în septembrie inflația în România urcase la **15,32%**, posibil un maxim al anului 2022.

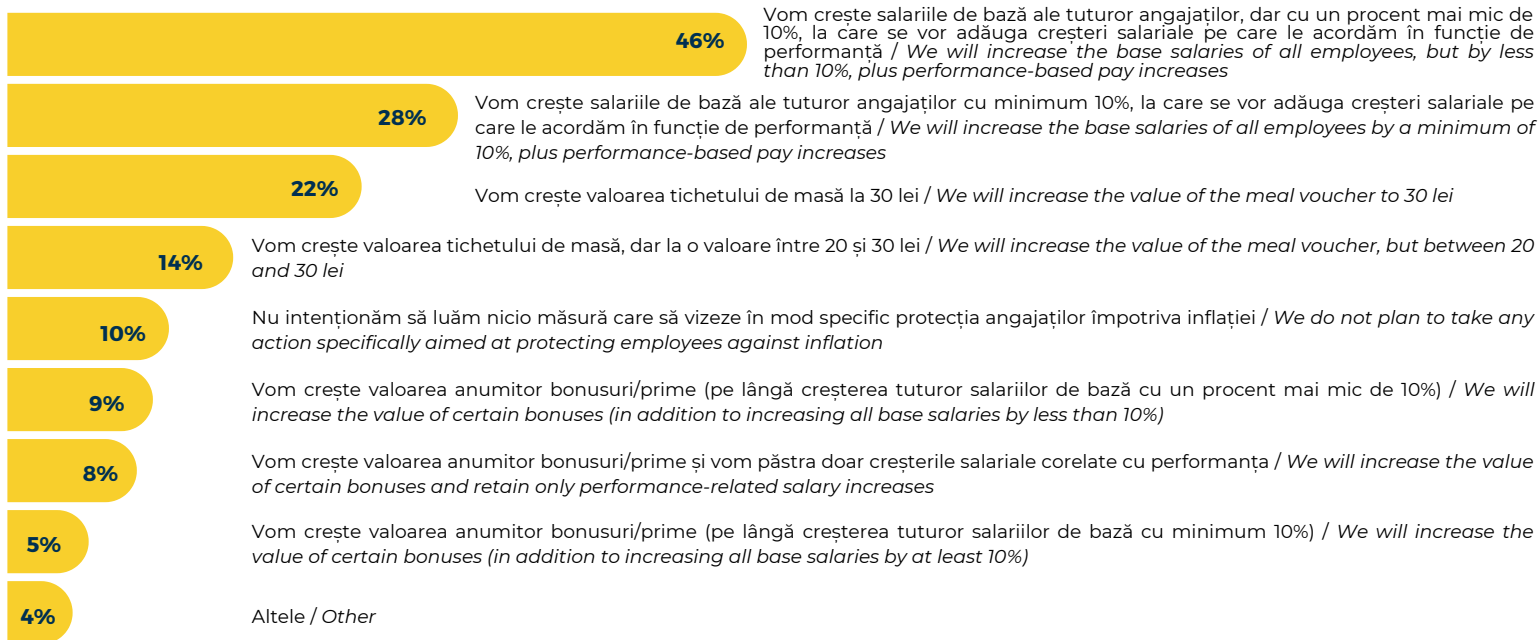
Dar majoritatea companiilor nu a putut aștepta finalul anului pentru a-și lua deciziile bugetare pentru 2023, oferindu-ne în acest sondaj procentele pe care le-au pregătit pentru creșterea bugetului de salarii de anul viitor. Procentul mediu care a rezultat din procesarea informațiilor primite de la participanți este sub nivelul de inflație prognozat de BNR pentru decembrie 2022. Pe de altă parte, un număr important de companii a planificat pentru 2023 o creștere a salariilor de bază cu peste 13,9% (prognoza BNR), ceea ce va reprezenta pentru angajații din aceste companii un confort financiar, căci va acoperi creșterea cheltuielilor de consum datorate inflației.

Mai jos, veți găsi informații și despre alte măsuri pe care le iau sau le-au luat deja participanții din acest studiu, pentru a compensa inflația, remarcându-se un număr tot mai mare de companii care vor oferi în 2023 tichete de masă la valoarea maximă permisă de lege, de 30 lei.

*In August, the National Bank of Romania increased its inflation forecast to **13.9%** for **December 2022**, compared to the same period of last year - although in September inflation in Romania had climbed to **15.32%**, possibly a maximum of 2022.*

But most companies could not wait for the end of the year to make their budget decisions for 2023, reporting in this survey the percentages they have prepared for the increase of next year's salary budget. The average percentage that resulted from the processing of information received from participants is below the inflation level forecasted by the NBR for December 2022. On the other hand, an important number of companies have planned for 2023 an increase in base salaries by over 13.9% (NBR forecast), which will represent a financial comfort for the employees of these companies, as it will cover the increase in consumption expenses due to inflation.

Below, you will find information about other measures that our survey participants are taking or have already taken, in order to compensate for inflation, with a growing number of companies that will offer in 2023 meal vouchers at the maximum value allowed by law, of 30 lei.



Alte măsuri pe care le-au menționat companiile participante:

- Vom crește salariile doar în funcție de performanță și poziționarea în grila salarială
- În momentul creșterilor salariale pe baza performanțelor, se va ține cont și de contextul inflației
- Vom simplifica condițiile de acordare a tichetelor de vacanță, astfel încât un număr cât mai mare de angajați să încaseze acest beneficiu salarial
- Compensarea unei sume din cheltuielile cu energia
- Beneficii noi similare bonurilor de masă, al 14-lea salariu
- Vom implementa o matrice de competențe și, pe baza acesteia, vom opera creșteri salariale.

Companiile care au afirmat că vor opera creșteri ale unor **bonusuri** din pachetul lor de compensații au fost invitate să precizeze care vor fi acestea:

- Bonus temporar pentru situațiile de criză la nivel mondial
- Bonusuri pentru ajutor plată facturi
- Ajutoarele sociale
- Bonus anual adițional celui inițial bazat pe KPI, oferit în ianuarie 2023
- Spot bonus / one-time payment
- Bonus de *hardship*; bonus de susținere proiecte noi
- Bonus pentru rezultate deosebite aduse pe un proiect sau o arie; bonus pentru categorii de angajați cu venituri mici
- Prime de management și vânzări, pentru performanțe financiare
- Bonus de complexitate rol / bonus de funcție
- Bonusul anual de performanță
- Bonus de performanță pe proiect
- Bonus de vânzări
- Prima de productivitate, prima de calitate, bonus de consecvență
- Prima de loialitate/vechime
- Bonus de prezență/neabsenteism
- Bonus de producție, bonus pentru lucru sâmbăta și duminica
- Prime de performanță (lunare), prime pentru îmbunătățire continuă
- Bonus de muncă grea
- Tichete valorice cadou de Crăciun și de Paște
- Tichete de vacanță
- Prima de vacanță, prima de Paște și de Crăciun; prima de 8 Martie
- Prima de Crăciun, Paște, vacanță de vară. Vom crește valoarea acestora cu, probabil, în jur de 15%.
- Tichete de vacanță în valoare de 1000 lei
- Bonus de recomandare; bonus de angajare
- Bonusul de disponibilitate on-call
- Flexi bonusuri
- Bonus de transport
- Al 13-lea salariu; al 14-lea salariu
- Bugetul lunar de beneficii va crește treptat, de la 400 la 600 lei/lună/angajat

Other measures mentioned by survey participants:

- We will increase salaries only depending on performance and positioning in the salary grid
- When increasing salaries based on performance, the inflation context will also be taken into account
- We will simplify the conditions for granting holiday vouchers, so that as many employees as possible collect this salary benefit
- Compensation of an amount of energy expenditure
- New benefits similar to meal vouchers, 14th salary
- We will implement a competency matrix and, based on it, operate salary increases.

Companies reporting that they would make increases in some **bonuses** from their compensation package were also invited to specify which:

- Temporary bonus for global crisis situations
- Support bonuses for paying the bills
- Social benefits
- Additional annual bonus to the initial KPI-based one, offered in January 2023
- Spot bonus / one-time payment
- Hardship bonus; bonus for supporting new projects
- Bonus for outstanding results on a project or an area; bonus for low-income employee categories
- Management and sales incentives, for financial performance
- Role complexity bonus / function bonus
- Annual performance bonus
- Project performance bonus
- Sales bonus
- Productivity / quality / consistency bonus
- Loyalty / seniority bonus
- Attendance/non-absenteeism bonus
- Production bonus, bonus for working on Saturdays and Sundays
- Monthly performance bonuses, continuous improvement premiums
- Hard labour bonus
- Gift vouchers on Christmas and Easter
- Holiday vouchers
- Holiday, Easter and Christmas bonus; 8th of March bonus
- Christmas, Easter, summer vacation bonuses. We're going to increase their value by probably around 15%.
- Holiday vouchers worth 1000 lei
- Referral bonus; employment bonus
- On-call availability bonus
- Flexi bonuses
- Transportation bonus
- 13th salary; 14th salary
- The monthly benefits budget will gradually increase, from 400 to 600 lei/month/employee

Unele companii au menționat că vor introduce pentru prima dată anumite bonusuri în pachetul pentru angajați:

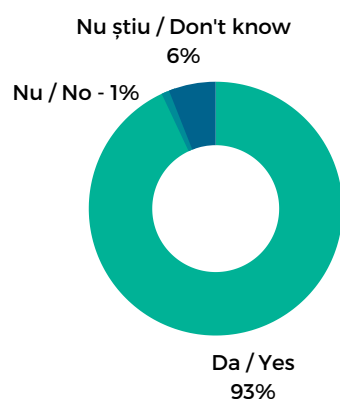
- Vom implementa acordarea celui de-al 13-lea salariu
- Vom implementa un bonus de performanță în funcție de KPI din producție, dar și bonus de prezență și coaching bonus
- Introducem un bonus nou anual - participarea angajaților la profitul companiei
- Acordarea de tichete cadou pentru mai multe evenimente

Some companies have mentioned that they will introduce certain bonuses in the employee package for the first time:

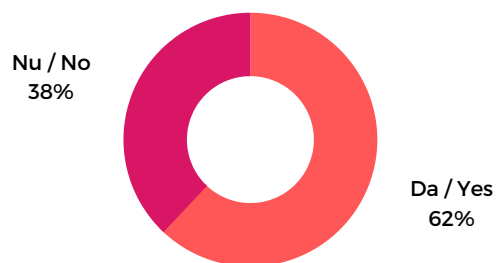
- We will implement the 13th salary
- We will implement a performance bonus depending on the KPIs in production, but also attendance bonus and coaching bonus
- We introduce a new annual bonus - employee participation to the company's profit
- Gift vouchers for more events

ESTIMĂRI DESPRE CREȘTEREA SALARIILOR ÎN 2023 / SALARY INCREASE FORECAST FOR 2023

Veți aplica majorări ale salariilor de bază în 2023? /
Will you make base salary increases in 2023?



Aveți o estimare a procentului de majorare a salariilor de bază în anul 2023? /
Do you have an estimate of the base salary increase percentage for 2023?



MIN

MEDIU / AVERAGE

MAX

TOTAL PARTICIPANȚI / ALL PARTICIPANTS

2.3%

10.67%

25%

PE INDUSTRII / BY BUSINESS SECTOR

Industry / Sector	MIN	MEDIU / AVERAGE	MAX
Producție / Production	2.30%	10.62%	25.00%
IT / dezvoltare software / Software Development	3.00%	11.12%	22.00%
Outsourcing, servicii profesionale / Business Services	7.00%	10.06%	15.00%
Altele / Others	3.00%	10.13%	15.00%

PE REGIUNI / BY GEOGRAPHICAL REGIONS

Region	MIN	MEDIU / AVERAGE	MAX
VEST / WESTERN ROMANIA	2.30%	9.95%	17.00%
CENTRU / CENTRAL ROMANIA	5.00%	11.88%	25.00%
NORD / NORTHERN ROMANIA	6.00%	11.75%	22.00%
SUD / SOUTHERN ROMANIA	3.00%	10.25%	15.00%
EST / EASTERN ROMANIA	6.50%	10.29%	17.00%

Este important de menționat că 22% din companiile care ne-au putut preciza procentul de creștere salarială au declarat că acesta va fi de peste 13,9% (cât este prognoza BNR de inflație pentru decembrie 2022).

It is important to note that 22% of the companies that could specify the percentage of salary increase reported that it will be over 13.9% (= the NBR's inflation forecast for December 2022).

Majorarea valorii tichetelor de masă este una dintre măsurile cele mai la îndemână pentru companii, pentru a mai atenua din costurile generate de inflație. Din iunie 2022, valoarea nominală a acestora a crescut la maximum 30 de lei, fiind scutite de taxele pentru contribuții sociale și de sănătate (deși sunt în continuare luate în calcul la impozitul pe venit). Prin urmare, multe dintre companii au crescut deja, încă din 2022, valoarea tichetelor de masă la 30 de lei, iar multe altele vor recurge la această măsură începând de anul viitor.

Unele dintre companiile care nu își actualizaseră de câțiva ani valoarea tichetelor de masă și încă ofereau o valoare de 15 lei (sau în jur de 15 lei) s-au văzut nevoite să facă în 2022 o majorare de până la 20 de lei sau chiar până în 25 de lei. Dar, datorită presiunii din piață - a fost o reacție rapidă, multe dintre corporații au crescut aproape instantaneu valoarea la 30 de lei - acum prognozează o nouă creștere a valorii tichetului, la 30 de lei, deși abia ce îi crescuseră valoarea cu câteva luni în urmă.

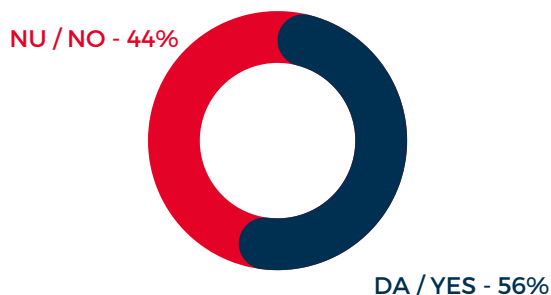
În graficul următor vă prezentăm procentul de companii care, în 2023, vor oferi angajaților tichete de masă în valoare de 30 de lei. O parte a implementat deja această măsură, în 2022, iar ceilalți urmează să o implementeze începând cu 2023. Procentele de mai jos sunt raportate la numărul total de participanți din acest studiu.

The increase in the value of meal vouchers is one of the most handy measures for companies, in order to mitigate the costs generated by inflation. Since June 2022, their nominal value has increased to a maximum of 30 lei, being exempted from taxes for social and health contributions (although they are still taken into account for the income tax). Therefore, many of the companies have already increased, as early as 2022, the value of meal vouchers to 30 lei, and many others will resort to this measure starting next year.

Some of the companies that had not updated for several years the value of meal vouchers and still offered a value of 15 lei (or around 15 lei) were forced to make in 2022 an increase of up to 20 lei or even up to 25 lei. But due to the pressure in the market - it was a quick reaction, many of the corporations almost instantly increased the value to 30 lei - now they forecast a new increase in the value of the voucher, to 30 lei, although they had barely increased its value a few months ago.

In the following chart we present the percentage of companies that, in 2023, will offer their employees meal vouchers worth 30 lei. Some have already implemented this measure in 2022 and the others are expected to implement it from 2023. The percentages below are related to the total number of participants in this survey.

Oferiți / veți oferi tichete de masă în valoare de 30 lei în 2023? /
Do you offer / Will you offer meal vouchers of 30 lei in 2023?



Alte 14% dintre companiile participante au declarat că vor crește, în 2023, valoarea nominală a tichetului de masă, însă această valoare se va situa între 20 și 30 de lei.

14% of survey participants reported that they will increase, in 2023, the nominal value of the meal voucher, but this value will be between 20 and 30 lei.

C. NUMĂRUL DE ANGAJAȚI ÎN 2023 / HEADCOUNT IN 2023

Pentru anul viitor, doar jumătate dintre companiile participante la acest studiu prevăd că vor face noi angajări. Prognozele cele mai pesimiste vin din zona de Producție, unde cei mai mulți iau în calcul încetinirea angajărilor sau chiar înghețarea lor.

Sunt și câteva excepții, companii *start-up* care abia și-au început activitatea în România și care ne-au declarat că își vor dubla sau chiar tripla numărul de angajați. Procentele de 100% sau peste, de creștere a numărului de angajați, au fost eliminate din calculul mediei, fiind considerate situații excepționale.

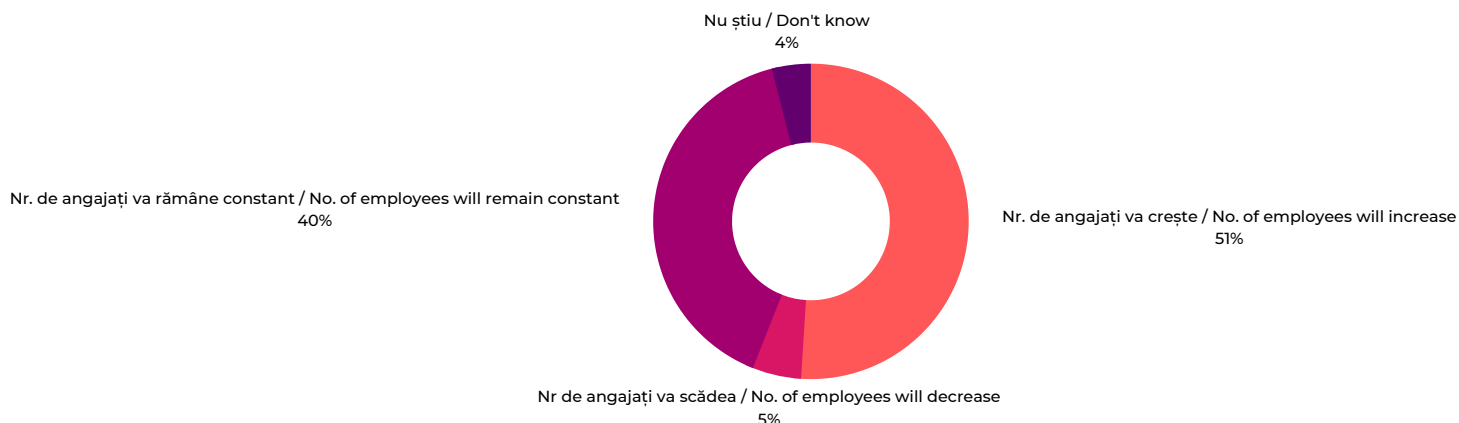
Din păcate, sunt și companii, doar din Producție, care prognozează concedieri pentru anul viitor, din cauza reducerii activității.

For next year, only half of survey participants predict that they will make new hires. The most pessimistic forecasts come from Production, where most consider slowing down or even freezing hiring.

There are also a few exceptions, companies that have just started their activity in Romania and consequently have reported doubling or even tripling the number of employees. The increase percentages of 100% or more in the number of employees were eliminated from the calculation of the average, being considered exceptional situations.

Unfortunately, there are also companies, only from Production, which are forecasting layoffs next year, due to a reduction in activity.

Cum va evolua numărul de angajați în 2023? / Headcount Projection in 2023



Detaliind răspunsurile de mai sus pe industrii și pe regiuni, se observă în mod clar că industriile **IT** și **Outsourcing/Servicii Profesionale** vor purta și în 2023 bătălii intense pentru atragerea talentelor din piață, căci peste 70% din respondenții la acest sondaj, din cele 2 industrii, declară că vor avea nevoie de colegi noi și anul viitor.

Detailing the above answers by industry and by region, it is clear that the **IT** and **Outsourcing/Business Services** industries will continue to face intense battles in 2023 to attract talent on the market, as over 70% of the survey respondents from the 2 industries, report that they will need new colleagues next year as well.

	CREȘTE / INCREASE	SCADE / DECREASE	RĂMÂNE ACELAȘI / THE SAME	NU ȘTIU / I DON'T KNOW
TOTAL PARTICIPANȚI / ALL PARTICIPANTS	50.7%	5%*	40.2%	4.1%
INDUSTRIE / BUSINESS SECTOR				
Producție / Production	39.6%	8.1%*	49.5%	2.7%
IT / dezvoltare software / Software Development	73.2%	0.0%	19.6%	7.2%
Outsourcing, servicii profesionale / Business Services	70.6%	0.0%	29.4%	0.0%
Altele / Others	48.1%	0.0%	44.4%	7.4%
ZONE GEOGRAFICE / GEOGRAPHICAL REGIONS				
VEST / WESTERN ROMANIA	46.4%	4.3%	45.7%	3.6%
CENTRU / CENTRAL ROMANIA	49.1%	7.3%	40.0%	3.6%
NORD / NORTHERN ROMANIA	60.0%	1.2%	32.9%	5.9%
SUD / SOUTHERN ROMANIA	44.1%	10.3%	41.2%	4.4%
EST / EASTERN ROMANIA	73.3%	0.0%	26.7%	0.0%

*În tabelul de mai sus, procentul de companii care au declarat o scădere a numărului de angajați în 2023 este 5% când îl raportăm la numărul total de companii participante (363), dar crește la 8,1% dacă se raportează la totalul participanților din Producție (222 companii).

*In the table above, the percentage of companies reporting a decrease in the number of employees in 2023 is 5% when we relate it to the total number of participant companies (363), but it increases to 8.1% if we relate it to the total number of Production companies (222).

PROCENTE DE CREȘTERE, respectiv SCĂDERE A NUMĂRULUI DE ANGAJAȚI în 2023 / HEADCOUNT INCREASE, respectively DECREASE PERCENTAGES in 2023

Companiile care au declarat că în 2023 estimează că vor înregistra o creștere a numărului de angajați au fost întrebat cu ce procent va fi mai mare acest număr, față de 2022. Menționăm că sunt și câteva companii care în 2022 sunt *start-up*-uri, prin urmare estimarea lor de creștere a numărului de angajați a fost de 100% sau chiar mai mare. Pentru a nu distorsiona datele, am preferat să eliminăm răspunsurile de la aceste companii, considerând că acestea sunt excepții. Prin urmare, în tabelul de mai jos veți regăsi prelucrarea răspunsurilor de la companiile care au menționat că în 2023 vor avea un număr în creștere de angajați, exceptând companiile care au fost *start-up* în 2022.

Companies reporting that in 2023 they estimate an increase in the number of employees were then asked by what percentage will this number be higher, compared to 2022. It is worth mentioning that there are also certain companies which were *start-ups* in 2022, therefore their estimate of headcount increase was 100% or even higher. Not to distort the data, we preferred to remove the answers from these companies, considering them exceptions. Therefore, in the table below you will find the processing of responses from companies that have reported headcount increase in 2023, except for companies that were *start-ups* in 2022.

Companiile care au declarat că în 2023 estimează că vor înregistra o scădere a numărului de angajați au fost întrebat cu ce procent va fi mai mic acest număr, față de 2022.

Companies reporting that in 2023 they estimate a decrease in the number of employees were then asked by what percentage will this number be lower, compared to 2022.

*comparația s-a făcut cu anul 2022 /
*the comparison was made with 2022

	CU CÂT VA CREȘTE NR. ANGAJAȚI ÎN 2023 / 2023 HEADCOUNT INCREASE PERCENTAGE	CU CÂT VA SCĂDEA NR. ANGAJAȚI ÎN 2023 / 2023 HEADCOUNT DECREASE PERCENTAGE
TOTAL PARTICIPANȚI / ALL PARTICIPANTS	15.79%	10.64%
INDUSTRIE / BUSINESS SECTOR		
Producție / Production	12.99%	10.64%
IT / dezvoltare software / Software Development	19.58%	
Outsourcing, servicii profesionale / Business Services	17.64%	
Altele / Others	12.38%	
ZONE GEOGRAFICE / GEOGRAPHICAL REGIONS		
VEST / WESTERN ROMANIA	14.03%	13.08%
CENTRU / CENTRAL ROMANIA	11.65%	8.00%
NORD / NORTHERN ROMANIA	18.52%	
SUD / SOUTHERN ROMANIA	16.92%	9.43%
EST / EASTERN ROMANIA	20.40%	

D. MUNCA DE LA DISTANȚĂ ÎN 2023 / REMOTE WORK IN 2023

Munca de la distanță sau de la sediu a continuat să fie o preocupare pentru companii în acest an. Multe organizații s-au confruntat cu dificultăți în a-și motiva angajații să revină la prezența fizică la birou, preferința oamenilor părând să fie în continuare către desfășurarea activității de acasă sau din alte spații decât sediul companiei.

În special companiile din domeniul tehnologiei se confruntă cu această situație, în care managerii și-ar dori ca angajații să vină fizic la lucru, însă aceștia nu par deloc să împărtășească acest deziderat.

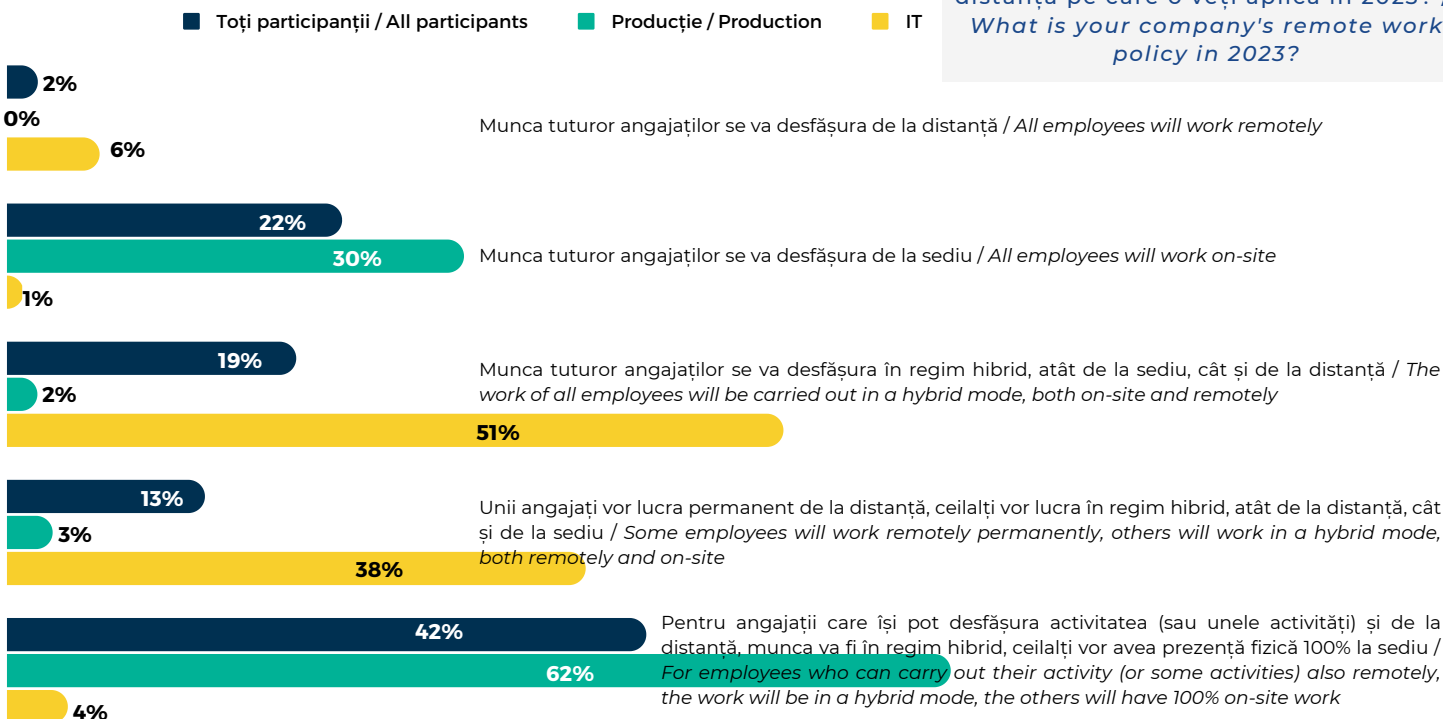
Se pare că, totuși, încet-încet lucrurile ar putea să se schimbe. Tot mai multe companii încep să transforme "recomandarea" de a veni la birou în "obligativitatea" prezenței fizice, chiar și un număr minim de zile pe săptămână sau pe lună. Este adevărat, în IT, numărul companiilor care au avut curajul abordării obligativității prezenței fizice la birou, un anumit număr de zile, este încă foarte mic. Majoritară, în această industrie, este libertatea deplină a angajaților de a alege cum vor să lucreze: de la sediu sau de la distanță.

Remote or on-site work continued to be a concern for companies this year. Many organisations have faced difficulties in motivating their employees to return to the office, with people's preference still seeming to be towards working from home or from other spaces than the company site.

In particular, tech companies are faced with this situation, where managers would like their employees to physically come to work, but the people do not seem to share this view at all.

It seems, however, that little by little things could change. More and more companies are beginning to turn the "recommendation" to come to the office into the "requirement" of physical presence, even a minimum number of days per week or per month. It is true, in IT, the number of companies that have had the courage to address the obligation of physical presence at the office, a certain number of days, is still very small. The majority, in this industry, allows the complete freedom of employees to choose how they want to work: on-site or remotely.

Care este politica privind munca la distanță pe care o veți aplica în 2023? / What is your company's remote work policy in 2023?

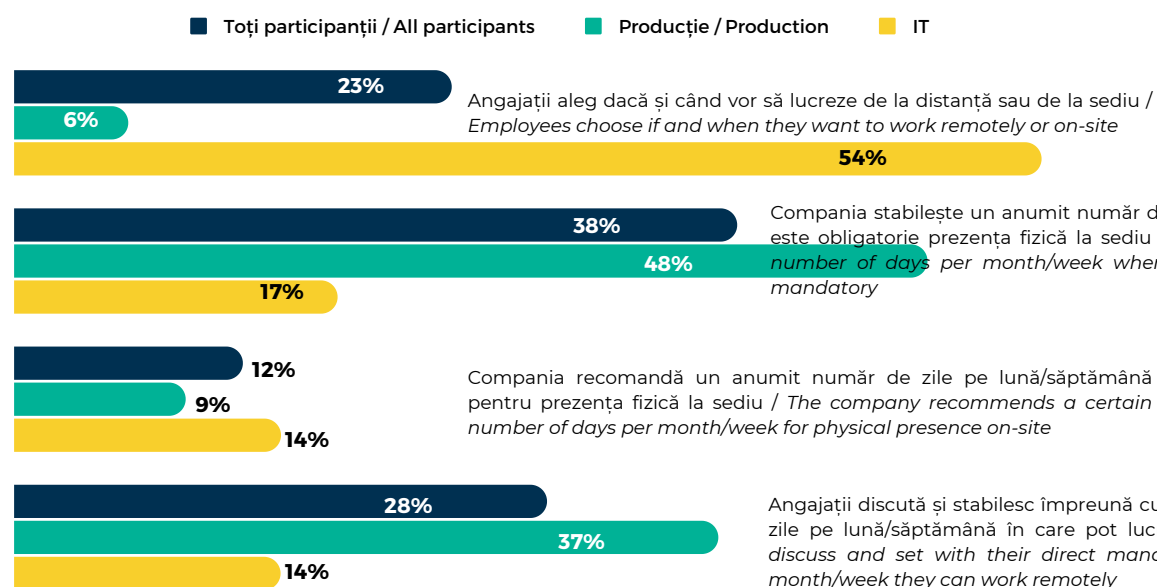


În graficul de pe pagina anterioară, cei 2% participanți din Producție care au ales opțiunea "Munca tuturor angajaților se va desfășura în regim hibrid" sunt de fapt companii de proiectare mecanică în industria Automotive (această industrie a fost asociată activității de Producție). De asemenea, cei 3% care au ales opțiunea "Unii angajați vor lucra permanent de la distanță, ceilalți în regim hibrid", sunt companii complexe din industria Automotive, care au în România atât entități de Producție, dar și entități de proiectare, dezvoltare software, shared-service și roluri globale. Alegând această opțiune, evident nu s-au referit la angajații muncitori, dar, fiindcă acești angajați sunt într-un număr neglijabil de mic comparativ cu restul angajaților, a fost acceptată ca fiind corectă alegerea acestei opțiuni.

Companiile care au menționat că sistemul hibrid este cel folosit în organizație, au fost invitate să ofere detalii despre modul în care au implementat acest sistem.

In the chart on the previous page, the 2% of participants in Production who chose the option "The work of all employees will be carried out in a hybrid mode" are actually mechanical design companies in Automotive (this industry was associated with Production). Also, the 3% who chose the option "Some employees will work remotely permanently, others in a hybrid mode", are complex companies in the Automotive industry, which have in Romania both production, but also design, software development, shared-services and global roles. Choosing this option, they obviously did not refer to the blue collar employees, but because these employees are in negligibly small numbers compared to the rest, this option was accepted as correct.

Companies reporting that they use a hybrid way of working were further invited to provide details about how they implemented this system.

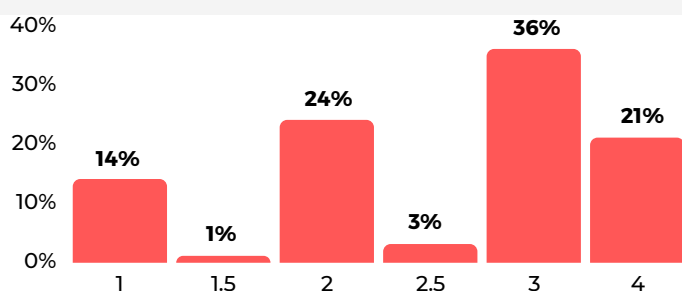


Ce înseamnă sistem hibrid de muncă? / What does hybrid work mean?

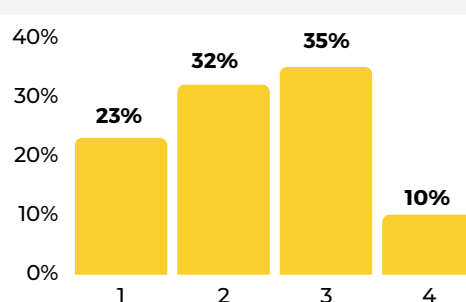
Unele companii doar recomandă angajaților un anumit număr de zile pe săptămână sau pe lună în care aceștia să aibă prezență fizică la sediu. Mult mai multe companii au decis să introducă în mod obligatoriu un număr de zile în care angajații să fie la birou. Companiile unde numărul de zile obligatorii sau recomandate pentru prezența fizică este calculat la nivel de o lună, au fost invitate să transforme această prevedere și să ne transmită numărul de zile pe săptămână (așa se explică jumătățile de zile). Așadar, mai jos aveți prelucrarea acestor răspunsuri, dar țineți cont că nu toate companiile impun prezența fizică în fiecare săptămână, ci oferă angajaților posibilitatea de a alege care sunt zilele dintr-o lună în care doresc sau trebuie să fie la birou.

Some companies only recommend to employees a certain number of days per week or per month for attendance on-site. Many more companies have decided to introduce a mandatory number of days when employees have to be at the office. Companies where the number of mandatory or recommended days for physical presence is calculated at the level of one month, have been invited to transform this provision and send us the number of days per week (hence the half days). Consequently, below you will find the processing of these answers, but keep in mind that not all companies require physical presence every week, but give employees the opportunity to choose the days in a month when they want or need to be in the office.

Zile pe săptămână cu prezență fizică OBLIGATORIE la sediu / Days per week with MANDATORY attendance on-site



Zile pe săptămână RECOMANDATE pentru prezență fizică la sediu / RECOMMENDED days per week for attendance on-site



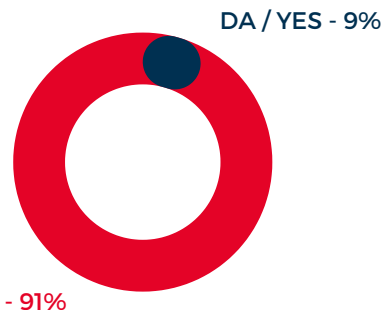
Legislația în vigoare permite companiilor să ofere o sumă de bani de maximum 400 de lei pe lună, care nu se calculează la impozitul pe venit, pentru angajații care lucrează de la distanță, pentru compensarea unor cheltuieli cu utilitățile, care nu ar fi apărut dacă angajatul își desfășura munca de la sediul companiei. Angajații nu trebuie să aducă documente justificative pentru utilizarea acestor bani.

Aveți mai jos un grafic care arată care este procentul de companii care a ales să folosească această facilitate și să acorde compensații financiare angajaților care lucrează de la distanță.

The current legislation allows companies to offer an amount of maximum 400 lei per month, which is not calculated on income tax, for employees who work remotely, in order to compensate some expenses with utilities, which would not have occurred if the employee was carrying out his/her work from the company site. Employees do not have to provide supporting documents for the use of this money.

Below you will find a graph that shows the percentage of companies that have chosen to make use of this legislative measure and give financial compensation to employees who work remotely.

Acordați o sumă de bani angajaților care lucrează de la distanță, pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile? / Do you offer employees working remotely a certain amount to cover expenses with utilities?



Cum acordați suma de bani pentru angajații care lucrează de la distanță? / How do you grant this amount of money for employees working remotely?

72%

Ne încadrăm în plafonul maxim de venit neimpozabil, de 400 lei pe lună, corespunzător numărului de zile în regim de telemuncă prestate de angajat în luna respectivă / We fall within the maximum threshold of non-taxable income, of 400 lei per month, corresponding to the number of telework days performed by the employee in that month

24%

Oferim o sumă fixă de bani, plătibili o singură dată, indiferent de numărul de zile pe care angajatul le lucrează / le va lucra de la distanță / We offer a fixed amount of money, payable only once, regardless of the number of days the employee works / will work remotely

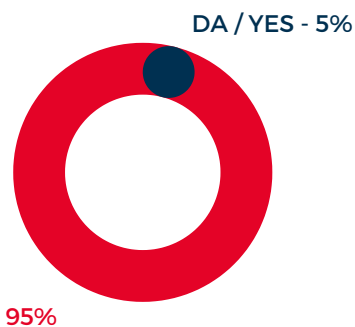
4%

Oferim lunar o sumă de bani mai mare decât plafonul maxim de 400 de lei pe lună, pentru venit neimpozabil / We offer a monthly amount of money higher than the maximum threshold of 400 lei per month, for non-taxable income

În anumite tipuri de industrii, nu toate posturile sunt eligibile pentru lucrul de la distanță (de exemplu operatori în producție, mentenanță echipamente, casierii din magazine sau recepționerii din hoteluri etc.). În asemenea companii există însă și posturi unde lucrul de acasă este perfect posibil, astfel încât unele departamente de Resurse Umane și-au pus problema unei anumite inechități care ar putea fi resimțită de angajații a căror muncă nu se poate desfășura decât de la sediu. Astfel că au apărut, pe alocuri, și măsuri care să îi determine pe angajații neeligibili pentru munca la distanță să accepte mai ușor această situație.

In some types of industries, not all positions are eligible for remote work (e.g. operators in production, equipment maintenance, store cashiers or hotel receptionists etc.). In such companies, however, there are also positions where remote working is perfectly possible, so that some Human Resources departments have raised the issue of a certain inequity that could be felt by employees whose work can only be carried out on-site. Thus, in some places, measures have also emerged to make employees ineligible for teleworking to accept this situation more easily.

Aplicați măsuri de compensare pentru angajații care nu pot lucra de la distanță? / Do you have compensation measures for employees not eligible for remote work?



Care sunt aceste măsuri? / Which are these measures?

43% Oferim un bonus financiar / We offer a financial bonus

29% Oferim diverse gratuități la sediu, precum cafea, fructe și legume, sucuri, pizza, snacks-uri, înghețată etc. / We offer various freebies on-site, such as coffee, fruit and vegetables, juices, pizza, snacks, ice cream, etc.

29% Oferim diverse servicii gratuite la sediu, precum masaj, yoga, mindfulness, seminarii de nutriție sau wellbeing, consiliere psihologică etc. / We offer various free services on-site, such as massage, yoga, mindfulness, nutrition or well-being seminars, psychological counseling etc.

29% Altele / Other - Printre măsurile menționate aici s-au repetat cele referitoare la acordarea unor indemnizații de transport / Among the measures mentioned in this category, recurrent were those about granting transportation allowances.

14% Oferim zile libere suplimentare / We offer additional days off

0% Oferim diverse cadouri sau alte beneficii motivaționale / We offer various gifts or other incentives

Așa cum s-a văzut în primul grafic din acest capitol, există companii care au angajați care lucrează permanent doar de la distanță. Pentru aceste companii, s-a pus întrebarea despre măsurile luate pentru ca acești angajați să nu piardă legătura cu colegii din echipele lor sau, dacă e cazul, companiilor în care toți angajații lucrează de la distanță, cum fac acestea pentru ca angajații să fie atașați unei identități comune. Mai jos, redăm cele mai relevante răspunsuri:

- Acțiuni la nivel de companie: Summer, Christmas Party, Wellness week, Children's day, Town Hall-uri periodice, sesiuni de Q&A, programe de learning, cadouri pentru anumite evenimente;
- Activități la nivel de echipă: ședințe zilnice/periodice, evenimente tip team building, etc.
- Invitarea periodică la evenimentele organizate la sediu, discuții mai frecvente cu ei;
- Organizăm periodic evenimente și activități care să-i includă pe toți angajații;
- Evenimente recurente, cu tematică diferită;
- Întâlniri constante, în baza unor teme relevante, evenimente pentru angajați, discuții față în față pentru evaluarea performanței, stabilirea de obiective etc.
- Întâlniri periodice la sediul companiei; pentru aceste deplasări, plătim cazarea colegilor care nu sunt din localitate;
- Evenimente de companie, evenimente targetate pe echipe de proiect, includerea tuturor într-un meeting săptămânal de companie;
- Organizarea semestrială a unor întâlniri cu echipa completă, la sediu;
- Organizarea de cine comune;
- Activități online la nivel de companie, unele de tip gamification;
- Evenimente sociale online, la care să își cunoască mai bine colegii și să poată socializa, pentru a întări legăturile din echipă;
- Evenimente online, evenimente lunare de echipă, cu prezență fizică opțională;
- Activități online la care pot participa toți colegii, indiferent de unde se află, în care vor interacționa cu alți colegi într-un context nelegat de proiect;
- Evenimente de socializare online și face-to-face, cooperare cât mai apropiată între managerul direct și angajat;
- Organizare de evenimente tip teambuilding, workshop-uri, training-uri, knowledge sharing;
- Organizare de team building și întâlniri de echipă la birou, de câteva ori pe an;
- Întâlniri regulate de socializare, BBQ, team-building, coffee day;
- Acțiuni pe echipe, le facilităm ieșiri în oraș cu colegii, cu decontare parțială sau totală;
- Investiții în evenimente sociale, în creșterea abilităților și suportului pentru comunicare;
- Acordăm timp pentru discuții 1:1; organizăm întâlniri informale cel puțin o dată pe lună; company meeting lunar;
- Delegații/vizite de proiect cu ocazia milestone-urilor importante;
- Transparență, comunicare, newsletter;
- Întâlniri frecvente cu acești angajați, care să vizeze echilibrul între viața profesională și cea personală, workshop-uri care să ofere metode de prevenire a burnout-ului, anxietății etc.
- Avem o persoană desemnată pentru a se ocupa de sănătatea și implicarea angajaților;
- Programe de engagement.

As it can be seen in the first graph of this chapter, there are companies with employees who work permanently remote. For these companies, the question was asked about the measures taken so that these employees do not lose touch with their colleagues or, if the case may be, of companies where all employees work remotely, how do they manage, so that employees are attached to a common identity. Below, we highlight the most relevant answers:

- Company-wide actions: Summer, Christmas Party, Wellness week, Children's day, Regular Town Hall meetings, Q&A sessions, learning programs, gifts for certain events;
- Team activities: daily / regular meetings, team building events, etc.
- Regular invitation to the events organised at headquarters, more frequent discussions with them;
- We regularly organise events and activities that include all employees;
- Recurring events with different themes;
- Constant meetings, based on relevant topics, events for employees, face-to-face discussions for performance evaluation, goal setting etc.
- Regular meetings at company headquarters; for these trips, we pay for the accommodation of colleagues who live out of town;
- Company events, events targeted at project teams, including everyone in a weekly, company meeting;
- Organising quarterly meetings with the full team, at headquarters;
- Organisation of team dinners;
- Online activities at the company level, some of them gamification type;
- Online social events, where they can get to know their colleagues better and socialise, in order to strengthen team bonds;
- Online events, monthly team events, with optional physical presence;
- Online activities in which all colleagues can participate, regardless of where they are, activities where they interact with other colleagues in a context that is not project-related;
- Online and face-to-face socialising events, cooperation as close as possible between direct manager and employee;
- Organising team-building events, workshops, trainings, knowledge sharing;
- Organising team buildings and team meetings in the office, several times a year;
- Regular social gatherings, BBQ, team-building, coffee day;
- Team actions, we facilitate get-togethers in the city with colleagues, with partial or total bill settlement;
- Investing in social events, in increasing skills and communication support
- We dedicate more time to 1:1 discussions; we hold informal meetings at least once a month; monthly company meeting;
- Business trips/project visits on important milestones;
- Transparency, communication, newsletter;
- Frequent meetings with these employees, aimed at work-life balance, workshops that provide methods to prevent burnout, anxiety, etc.
- We have a designated person to take care of the health and involvement / engagement of employees;
- Engagement programs.

E. ORDONANȚA / GOVERNMENT DECREE 16, 15.07.2022

Ordonanța 16 din 15 iulie 2022 a impactat în primul rând companiile din construcții, sectorul agricol și producție alimentară, ai căror angajați erau scutiți de impozitul pe venit pentru venituri până la 30,000 lei. Prin această ordonanță, s-a redus plafonul pentru aplicarea facilităților fiscale la 10,000 lei. Aceste companii s-au văzut nevoite să ia anumite decizii pentru angajații pentru care această măsură ducea la scăderea salariului net.

Însă Ordonanța 16 a mai introdus și alte modificări ale regimului fiscal, care ar fi putut să aibă impact asupra companiilor (respectiv, angajaților acestora) din mai multe/toate industriile, de aceea au fost câteva întrebări pe această temă și în sondajul nostru.

Cel mai general posibil efect asupra unui număr mare de companii se referă la prevederea care stabilește un plafon lunar de maximum 33% din salariul de bază ca fiind venit neimpozabil, pentru un număr cumulativ de anumite beneficii (precum clauza de mobilitate, contravaloarea hranei, cazarea și contravaloarea chiriei, contravaloarea serviciilor turistice, contribuțiile la un fond de pensii facultative, primele de asigurare privată de sănătate sau abonamente medicale, sumele acordate pentru telemuncă).

Alte efecte ale ordonanței se referă la prevederile pentru contractele *part-time*, la modificarea impozitului pe venitul microîntreprinderilor ori la modificarea impozitului pe dividende obținute de persoane fizice. Acestea ar fi putut impacta în special industria IT, unde angajații *part-time* sunt întâlniți frecvent sau unde sunt angajate și persoane cu care nu se încheie contracte individuale de muncă, ci se folosesc alte tipuri de contracte de colaborare.

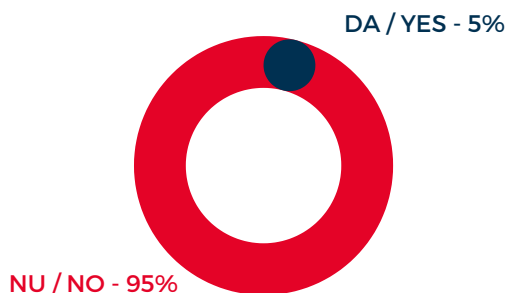
The government decree no. 16 of July 15, 2022 primarily impacted construction companies, the agricultural sector and food production, where employees were exempted from income tax for income up to 30,000 lei. Through this government decree, the threshold for the application of tax incentives was reduced to 10,000 lei. These companies were forced to make certain decisions for the employees impacted by this measure, that led to a decrease in net salary.

But this decree also introduced other changes to the tax regime, which could have impacted companies (respectively, their employees) in many/all industries, so there were some questions on this topic in our survey, as well.

The most general possible effect on a large number of companies refers to the provision which sets a monthly threshold of maximum 33% of the base salary as non-taxable income, for a cumulative number of certain benefits (such as the mobility clause, the value of food, accommodation and the value of rent, the value of tourism services, contributions to an optional pension fund, private health insurance or medical subscriptions, amounts granted for teleworking).

Other effects of this decree refer to: provisions for part-time contracts, modification of income tax for micro-enterprises or modification of the tax on dividends obtained by individuals. These could have particularly impacted the IT industry, where part-time employees are common or where people are employed not on individual employment contracts, but other types of collaboration contracts are used.

Beneficiați de facilitățile fiscale pentru angajații din construcții, agricultură și industrie alimentară?
/ Do you benefit from the tax facilities for employees in construction, agriculture and food industry?



1. SCUTIREA DE IMPOZIT PE VENIT / INCOME TAX EXEMPTION

Ați compensat reducerea plafonului pentru scutirea de impozit? /
Have you offset the threshold reduction for tax exemption?

NU / NO - 50%



DA / YES - 50%

Ce măsuri de compensare ați luat? /
What kind of compensation measures have you taken?

56%

Creșterea salariilor de bază brute pentru angajații afectați de această măsură, pentru a evita diminuarea venitului lor net / *Increase of the gross base salaries for employees affected by this measure, to avoid a reduction in their net income*

56%

Acordarea unui bonus lunar pentru angajații afectați de această măsură, care să acopere diferența de venit / *Granting a monthly bonus to employees affected by this measure to cover the difference in income*

11%

Altele / *Other*

Alte măsuri menționate de companiile afectate au fost următoarele:

- Creșteri salariale mai mari (dar nu compensarea integrală) pentru angajații afectați de această măsură

Other measures mentioned by the affected companies were the following:

- *Higher salary increases (but not full compensation) for employees affected by this measure*

2. CONTRACTELE PART-TIME / PART-TIME CONTRACTS

În ce mod v-a afectat modificarea taxării contractelor part-time? / *How has the change in the taxation of part-time contracts affected you?*

55%

Nu am avut contracte part-time, deci nu ne-a afectat / *We didn't have part-time contracts, so it didn't affect us*

33%

Am operat modificările necesare în sistemul nostru intern, pentru a respecta prevederea introdusă de ordonanță / *We have made the necessary changes in our internal system to comply with the provision introduced by the decree*

8%

Altele / *Other*

4%

Am renunțat la contractele part-time / *We cancelled part-time contracts*

2%

A trebuit să solicităm suplimentare de buget, pentru a respecta prevederea introdusă de ordonanță / *We had to request additional budget to comply with the provision introduced by the decree*

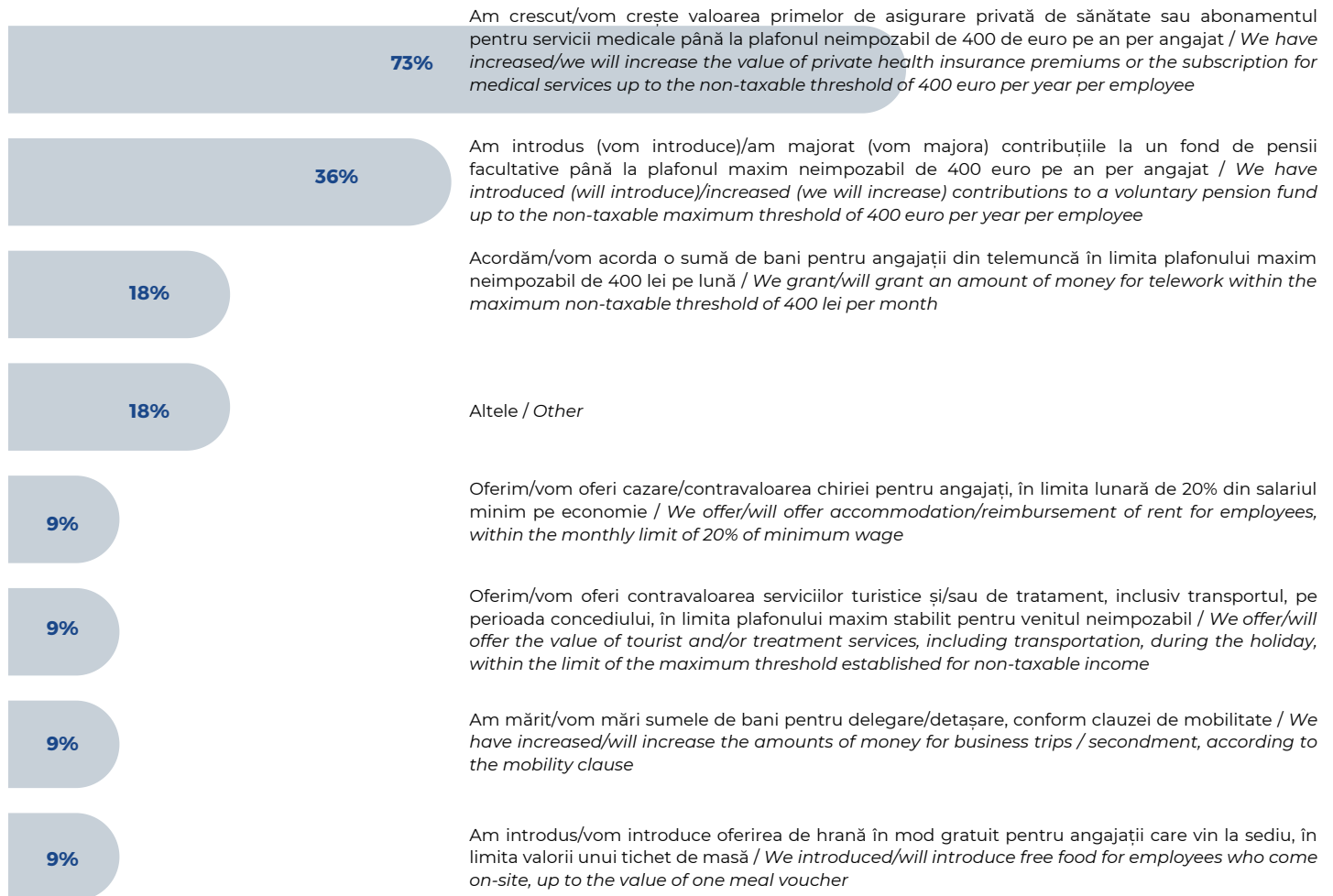
Cele mai multe explicații oferite de cei care au ales opțiunea "Altele" la întrebarea de mai sus s-au referit la faptul că nu au fost afectați de modificarea legislativă, deoarece contractele lor part-time fie se încadrează la excepții (studenți, elevi, pensionari), fie sunt plătite peste salariul minim pe economie.

Most of the explanations given by those who chose the option "Other" to the above question referred to the fact that they were not affected by the legislative change, since their part-time contracts either fall under exceptions (students, retirees) or are paid above minimum wage.

3. MODIFICĂRI ÎN PACHETUL DE BENEFICII / CHANGES IN THE BENEFIT PACKAGE

Un număr mic de companii (3%) a declarat că a adăugat sau modificat unele beneficii pentru angajați, ca urmare a prevederilor introduse de Ordonanța 16. Care au fost acestea, vă prezentăm în graficul următor:

A small number of companies (3%) reported they added or amended some employee benefits as a result of the provisions introduced by government decree 16. What they were, we present in the following graph:



Alte măsuri menționate de companiile care au făcut modificări au fost următoarele:

Other measures mentioned by the companies that made changes were the following:

- Beneficii bancare și credite preferențiale pentru angajați
- E posibil să creștem valoarea maximă a tichetelor cadou de la 150 RON la 300 RON

- *Bank benefits and preferential loans for employees*
- *It is possible to increase the maximum value of gift vouchers from 150 RON to 300 RON*

4. ALTE EFECTE ALE ORDONANȚEI 16 / OTHER EFFECTS OF THE GOVERNMENT DECREE 16

- Colaboratorii PFA sunt mai dispuși să treacă pe contract individual de muncă;
- Evaluăm posibilitatea de a angaja colaboratorii PFA, pentru care acest tip de organizare a devenit mai puțin profitabilă;
- Ne afectează: modificarea impozitului pe dividende, plafonul microîntreprindere (vom muta contracte de prestări servicii pe o altă firmă) și plafonul PFA-urilor ne afectează. Va trebui să creștem valoarea contractelor la clienți, de anul viitor;
- Impact financiar negativ, de la majorarea impozitului pe dividende;
- Impozitul de 8% asupra dividendului;
- Demotivarea salariaților cu salariul apropiat de minimul pe economie;
- Oferte refuzate de candidați angajați în companii producătoare de alimente / produse de panificație;
- Am compensat cu bonus pierderea facilităților fiscale pentru venituri de peste 10.000 lei brut/lună, pentru păstrarea netului – deci creșteri de costuri;
- Creșterea costurilor cu impozitele, pentru salariile mai mari de 10.000 lei;
- Așteptări salariale nete mai mari din partea candidaților;
- Creșteri majore ale taxelor;
- A trebuit să modificăm salariul minim pe ramură la 3000 lei brut. Însă, pentru că nu ne-am încadrat la criteriul cifrei de afaceri, nu am putut beneficia de facilitățile fiscale;
- Angajații vor resimți, începând cu venitul lunii ianuarie 2023, impactul plafonării la 33% din salariul de bază a veniturilor/beneficiilor scutite de impozit pe venit;
- Plafonul de 33% la beneficiile extra-salariale;
- A trebuit să împărțim sporul de servicii turistice în 2 tranșe, pentru a nu depăși cei 33%;
- Taxarea lunară a beneficiilor anuale;
- Încărcare administrativă, pentru urmărirea tuturor beneficiilor și a plafonului, limitări pentru evoluția ulterioară a pachetului de beneficii;
- Implementare dezvoltări în softul de salarizare, pentru a gestiona plafoanele aplicabile la beneficii începând cu ianuarie 2023;
- Costuri și activități suplimentare;
- Documentație suplimentară;
- Mai multe elemente legislative de urmărit; modificări în softurile interne;
- Doar o mică suplimentare a birocrăției;
- Încă nu am resimțit niciun efect, însă este posibil ca situația să fie diferită după primele luni ale anului următor;
- Nu ne-a afectat momentan. Ne va afecta în 2023.
- PFA collaborators are more willing to change their collaboration on individual labour contract;
- We evaluate the possibility of hiring PFA collaborators, for whom this type of organisation has become less profitable;
- How this affects us: the change in the dividend tax, the micro-enterprise threshold (we will move service contracts to another company) and the PFA threshold affect us. We will have to increase the value of customer contracts from next year;
- Negative financial impact, since the increase of the tax on dividends;
- 8% tax on dividends;
- Demotivation of employees with the salary close to the minimum wage;
- Offers rejected by candidates employed in companies producing food / bakery products;
- We compensated with a bonus the loss of tax incentives for incomes over 10,000 lei gross / month, for keeping the net – consequently, cost increases;
- Increase in tax costs, for salaries higher than 10,000 lei;
- Higher net salary expectations from candidates;
- Major tax increases
- We had to change the minimum wage per branch to 3000 lei gross. However, because we did not comply with the company turnover criterion, we could not benefit from the tax incentives;
- The employees will feel, starting with the income of January 2023, the impact of capping at 33% of basic salary of income / benefits exempt from income tax;
- 33% threshold for extra-salary benefits;
- We had to divide the increase of tourist services into 2 installments so as not to exceed the 33%;
- Monthly taxation of annual benefits;
- Administrative burden, for the tracking of all benefits and the threshold, limitations for the further development of the benefit package;
- Implementation of developments in the payroll software, in order to manage the threshold applicable to benefits starting with January 2023;
- Additional costs and activities;
- Additional documentation;
- More legislative elements to follow; changes in internal software;
- Just a small addition of bureaucracy;
- We have not yet felt any effect, but it is possible that the situation will be different after the first months of the following year;
- It didn't affect us at the moment. It will affect us in 2023.



**LET'S
CONNECT**

LIKE & FOLLOW
AIMS
INTERNATIONAL
ROMANIA



**THE FUTURE BELONGS TO
HEALTHY & HAPPY WORKPLACES
WHICH UNLOCK PEOPLE'S
POTENTIAL.
WE ARE HERE TO CREATE THAT
FUTURE WITH YOU.**

We lay the groundwork for people to thrive, by reimagining and redesigning workplaces that enable people's potential.

We believe that good work experience is good business - this is why you will find us co-creating "the organisation of the future": human-centered, purpose-driven, resilient, innovative, engaging and ... happy. We are the #CultureMakers.

AIMS INTERNATIONAL
ROMANIA

www.aims.ro

AIMS INSIGHTS

Market Research business line

Insights for confident data-driven business decisions

- Pay Market Surveys – [AIMS SalaryMap](#) (Manufacturing, [Software Development / IT Services](#), Outsourcing), as well as compensation & benefits consulting
- Pulse Surveys ([#TheNextNormal series 2020](#), Salary Increases 2022, etc.)
- Customised labour market analyses
- Employee opinion and engagement surveys
- Employer branding & talent management surveys

AIMS LEARNING & DEVELOPMENT

Amplifying what people are capable of being and achieving

- [AIMS Shop&Learn](#) - our learning and development hub
- Training - check out our [Training Catalogue](#) for inspiration
- [Leadership assessment](#) (assessment centers and 360-degree assessments)
- [Solution focus coaching](#)
- Career counselling
- Team development/alignment through team coaching
- [Games for Business](#) - award-winning gamified digital learning platform

EMPLOYEE EXPERIENCE

Focus on human experiences over processes

- Company culture transformation
- Design from scratch or makeover of HR management systems and processes (recruitment, selection & onboarding, recruitment marketing, talent & performance management etc.)
- Employee engagement, wellbeing, resilience, health and happiness programs
- Employer branding (audit & consulting)
- Executive search for management positions

DESIGN SPRINTS ROMANIA

Innovation business line

People, not technology, are the drivers of innovation

- [Design Sprints](#)
- Design Sprint 3.0, Problem Framing, Design Sprint Facilitation trainings and workshops (part of Design Sprint Master Certification programme)