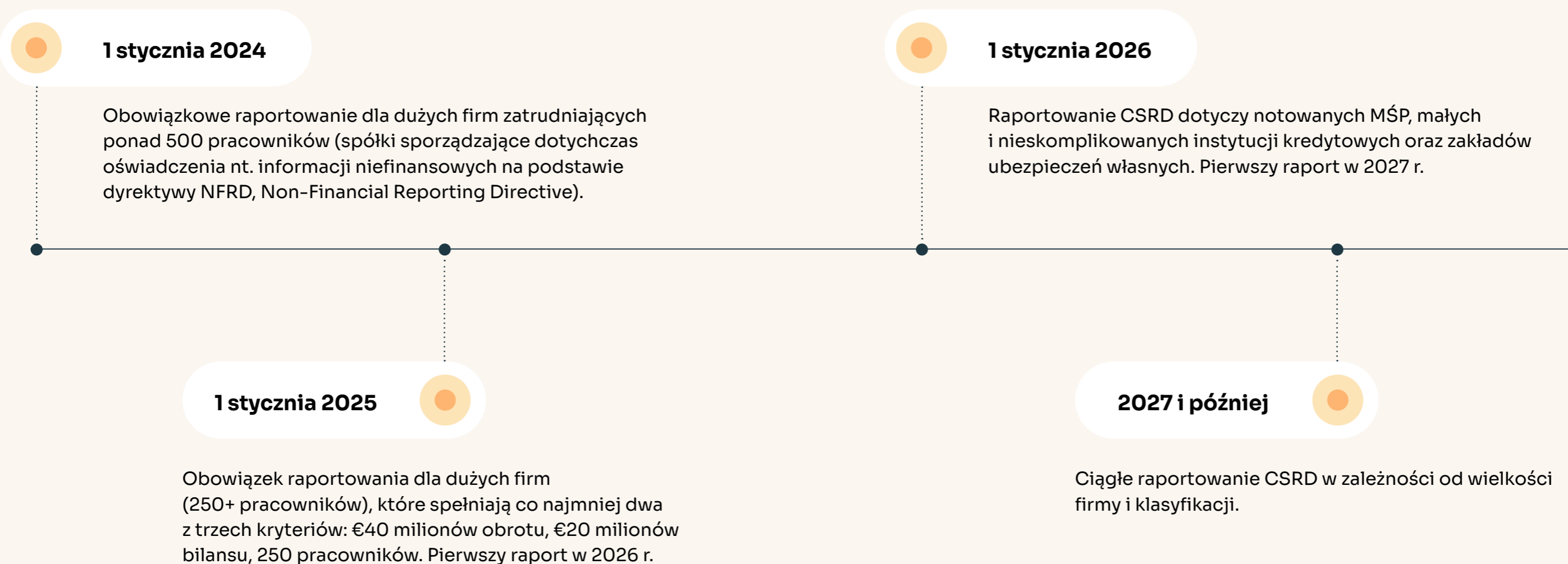


Harmonogram kluczowych terminów i sugerowane działania

- raportowanie ESG według dyrektywy CSRD, szkolenia i rozwój umiejętności



Kluczowe terminy prawne dla Dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)



Sugerowane główne kamienie milowe dla Dyrektywy CSRD



2024

- Zweryfikuj, czy i w jakim zakresie podlegasz obowiązkowi raportowania zrównoważonego rozwoju na podstawie CSRD;
- Przeprowadź ogólną ocenę gotowości ESG i zidentyfikuj luki w obecnych praktykach rozwoju pracowników oraz zrównoważonym rozwoju, które będą musiały zostać uwzględnione w raportach.
- Zaczynij opracowywać kompleksową strategię rozwoju talentów, aby monitorować działania związane z podnoszeniem kwalifikacji w obszarze ESG i praktyki związane z odpowiedzialnością społeczną.
- Rozpocznij opracowywanie wewnętrznych polityk raportowania ESG i zrównoważonego rozwoju, koncentrując się na wskaźnikach rozwoju pracowników i dobrostanu.

2025

- Przygotuj fundamenty pod raportowanie ESG, w tym przeprowadź, kluczowy dla raportowania, proces analizy podwójnej istotności.
- Wdróż systemy do monitorowania wskaźników związanych z ESG, takich jak podnoszenie kwalifikacji, różnorodność, zaangażowanie pracowników i możliwości rozwoju.
- Zorganizuj szkolenia dla top managementu oraz zespoły w zakresie ich ról w zapewnieniu zgodności z ESG i przygotuj się do obowiązkowego raportowania dla większych firm.
- Ustal regularnych przeglądów danych ESG, szczególnie dla raportów, które rozpoczną się w 2025 roku.

2026

- Przygotuj raporty ESG zgodnie z nowymi standardami dla mniejszych firm (w tym notowanych MŚP).
- Dostosuj wewnętrzne praktyki raportowania do najnowszych regulacji ESG, aby upewnić się, że wszystkie dane dotyczące rozwoju pracowników są gotowe do złożenia.
- Przeanalizuj spójność raportowania wynikającego z CSRD z Dyrektywą o transparentności wynagrodzeń

Później

- Kontynuuj coroczny przegląd raportów ESG i aktualizuj polityki oraz praktyki, aby zlikwidować wszelkie luki w zakresie rozwoju pracowników, zaangażowania czy zrównoważonego rozwoju.

Checklista kroków do wykonania przez L&D i HR, aby być gotowym na aspekt społeczny Dyrektywy CSRD



2024

Kamienie milowe (do realizacji w 2024 roku lub przesunięcia na początek 2025 roku, jeśli nierealne)

1. Zweryfikuj, czy i w jakim zakresie podlegasz obowiązkowi raportowania zrównoważonego rozwoju na podstawie CSRD:

- Zweryfikuj, które z trzech kryteriów raportowania spełniasz, i za który rok najprawdopodobniej raportujesz (uwaga: jednostki zależne mogą wpływać na wynik tej analizy, np. większa liczba pracowników wymusza wcześniejsze raportowanie)
- Upewnij się, czy samodzielne raportowanie na pewno cię dotyczy (np. jednostki zależne w dużych grupach kapitałowych mogą być objęte raportowaniem skonsolidowanym przez grupę)
- Monitoruj status prac nad wdrożeniem CSRD w Polsce (ustawa i standardy atestacji dla rewidentów)

2. Przeprowadzenie oceny gotowości w zakresie ESG.

- Zbierz wstępną grupę roboczą do procesu podwójnej istotności, aby ocenić, które obszary i wskaźniki S musisz raportować
- Przeanalizuj obecne praktyki w zakresie rozwoju pracowników, zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności społecznej.
- Zidentyfikuj luki w procesach związanych z ESG, szczególnie w obszarze podnoszenia kwalifikacji i aktywizacji pracowników.
- Opracuj ogólny raport analizy luk S w ESG, aby zidentyfikować priorytety do poprawy - pamiętaj, uwzględnianie głosu interesariuszy w takiej analizie jest podstawą jej wiarygodności, uwzględnij wyniki badań opinii pracowników, itp.
- Przedstaw wnioski top managementowi i odpowiednim interesariuszom.
- Stwórz plan działania mający na celu rozwiązanie zidentyfikowanych problemów przed rozpoczęciem obowiązkowego raportowania.

3. Opracowanie strategii śledzenia rozwoju pracowników i zrównoważonego rozwoju.

- Zdefiniuj kluczowe wskaźniki do śledzenia rozwoju pracowników, takie jak czas poświęcony na szkolenia, poziom ukończenia programów upskillingowych i różnorodność pracowników.
- Wyznacz cele dotyczące podnoszenia kwalifikacji i zrównoważonego rozwoju pracowników na najbliższe dwa lata.
- Upewnij się, że strategia monitorowania celów jest zgodna z szerszymi celami ESG, takimi jak odpowiedzialność społeczna i dobrostan pracowników.
- Współpracuj międzypesłowo, aby zapewnić prawidłowe zbieranie wszystkich danych.
- Przypisz odpowiedzialności za zarządzanie i raportowanie danych dotyczących rozwoju pracowników.

4. Opracowanie wewnętrznych polityk w zakresie ESG i raportowania zrównoważonego rozwoju.

- Opracuj jasne polityki dotyczące tego, jak organizacja będzie śledzić, raportować i poprawiać praktyki zrównoważonego rozwoju.
- Uwzględnij konkretne cele związane z dobrostanem pracowników i rozwojem siły roboczej.
- Upewnij się, że polityki są zgodne z wymogami dyrektywy CSRD.
- Przeglądaj polityki wspólnie z zespołami prawnymi i zgodności, aby zapewnić ich poprawność.
- Przekaż nowe polityki ESG wszystkim pracownikom i odpowiednim interesariuszom.

2025

Kamienie milowe na 2025 rok

1. Przygotuj fundamenty pod raportowanie ESG, w tym przeprowadź proces analizy podwójnej istotności.

- Powołaj grupę zadaniową do analizy podwójnej istotności/raportowania ESG
- Zidentyfikuj głównych interesariuszy firmy. Pamiętaj, że głównym interesariuszem w obszarze S będą pracownicy firmy - skonsultuj z nimi, które kwestie w zakresie zrównoważonego rozwoju są dla nich istotne.
- Nawiąż kontakt i rozważ konsultacje z biegłym rewidentem zajmującym się sprawozdawczością zrównoważonego rozwoju i ustal z tą osobą proces/ zakres współpracy (uwaga: nie czekaj z tym do weryfikacji raportu);
- Przeprowadź proces analizy podwójnej istotności, uwzględniający głównych interesariuszy firmy i na podstawie jej wyników wylistuj zagadnienia z obszaru S, które będą obowiązkowe do raportowania;
- Upewnij się, że kadra zarządzająca (Zarząd, Rada Nadzorcza) ma świadomość nowych obowiązków.

2. Wdrożenie systemów do śledzenia wskaźników związanych z ESG.

- Ustaw system do śledzenia danych dotyczących podnoszenia kwalifikacji, różnorodności i zaangażowania pracowników.
- Upewnij się, że system potrafi gromadzić dane wymagane do przyszłych raportów CSRD.
- Przetestuj zdolność systemu do generowania szczegółowych raportów na temat wskaźników ESG.
- Współpracuj z zespołem L&D, aby zapewnić pełną integrację programów szkoleniowych i rozwojowych.
- Przypisz członków zespołu do nadzoru nad dokładnością gromadzenia danych ESG.

3. Edukacja kadry zarządzającej i zespołów na temat zgodności z ESG.

- Zorganizuj warsztaty dla kadry zarządzającej, aby wyjaśnić wymagania dotyczące zgodności z ESG.
- Upewnij się, że odpowiednie działy rozumieją swoje role w procesie raportowania ESG.
- Stwórz strategię komunikacyjną, aby informować wszystkie zespoły o celach i postępach w zakresie ESG.
- Przeszkol zespoły HR, L&D i ds. zrównoważonego rozwoju w zakresie ich odpowiedzialności za śledzenie i raportowanie danych ESG.
- Monitoruj postępy i rozwiąż ewentualne luki w wiedzy na temat zgodności z ESG.

4. Ustanowienie regularnych punktów kontrolnych do przeglądu danych ESG.

- Ustal regularne interwały (kwartalne lub półroczne) do przeglądu zebranych danych ESG.
- Upewnij się, że dane dotyczące podnoszenia kwalifikacji, zaangażowania pracowników i rozwoju siły roboczej są aktualne.
- Przygotuj wstępne raporty na podstawie przeglądanych danych, aby ocenić gotowość do zgodności.
- Zaangażuj kadrę zarządzającą w regularne spotkania kontrolne dotyczące postępów ESG.
- Dostosuj procesy śledzenia danych w razie potrzeby, aby zapewnić dokładne i zgodne raportowanie.

2026

Kamienie milowe na 2026 rok

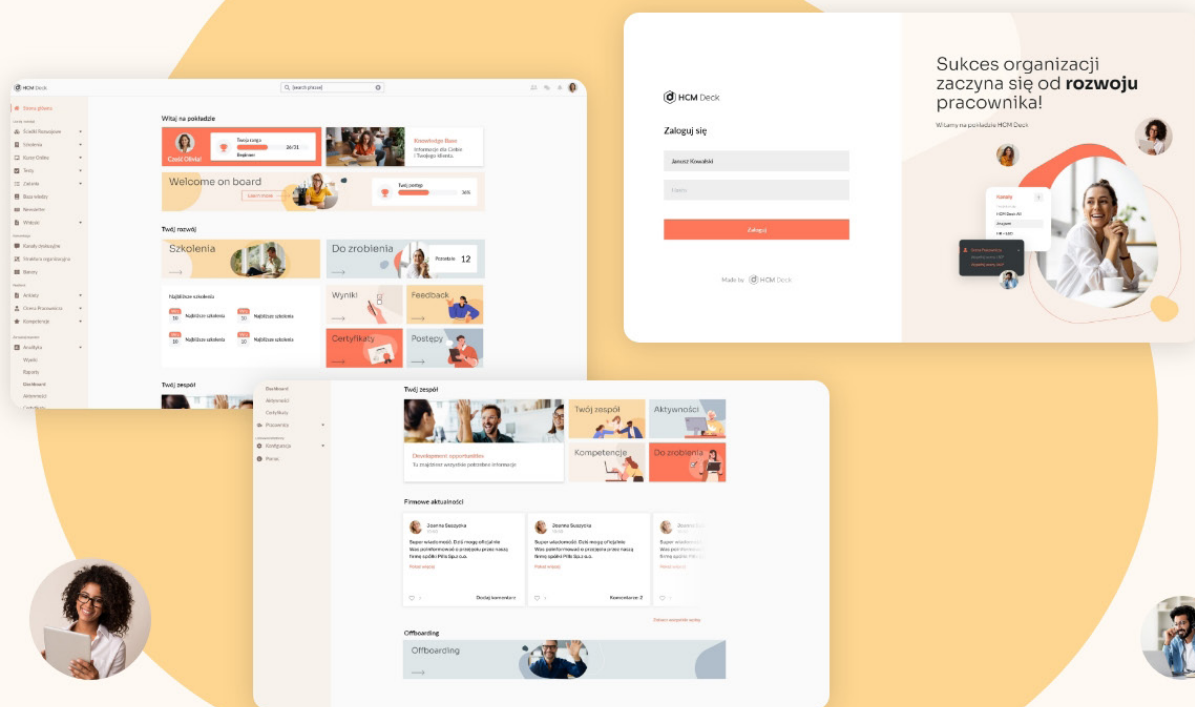
1. Dostosowanie wewnętrznych praktyk raportowania do wymogów ESG.

- Przejrzyj obecne praktyki raportowania ESG, aby upewnić się, że spełniają najnowsze wymagania dyrektywy CSRD.
- Dostosuj wszelkie procesy, które mogą być niedostateczne lub wymagać poprawy, szczególnie w zakresie śledzenia podnoszenia kwalifikacji i rozwoju pracowników.
Sfinalizuj integrację śledzenia ESG z systemami HR i L&D.
- Stwórz mechanizm feedbacku, aby dopracować praktyki raportowania i dostosować je do rozwijających się standardów ESG.
- Upewnij się, że wszystkie zespoły zaangażowane są przygotowane do ciągłego raportowania ESG w nadchodzących latach.



Platforma, z którą dostęp do rozwoju stanie się powszechny, a Ty w wygodny sposób będziesz go raportować.

Zobacz demo



Wspieramy 300 000+ pracowników dużych organizacji

Jerónimo
Martins

PLAY

ROSSMANN

allegro

LEROYMERLIN

Allianz