

Kluczowe terminy prawne dla Dyrektywy o transparentności wynagrodzeń

Do czerwca 2026

Wszystkie państwa członkowskie UE, w tym Polska, muszą transponować dyrektywę do prawa krajowego i zapewnić, że firmy będą jej przestrzegać.

Od czerwca 2027

- Firmy zatrudniające 250+ pracowników muszą corocznie raportować różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn.
- Firmy zatrudniające 150–249 pracowników muszą raportować co trzy lata (począwszy od 2027 roku).
- **Obowiązek audytu wynagrodzeń:** Jeśli różnica wynagrodzeń między płciami przekroczy 5%, w ciągu sześciu miesięcy od rozpoczęcia obowiązku raportowania musi zostać przeprowadzona wspólna ocena wynagrodzeń pracodawcy i strony pracowniczej.

Kluczowe terminy prawne dla Dyrektywy CSRD

(Corporate Sustainability Reporting Directive)

1 stycznia 2024

Obowiązkowe raportowanie dla dużych firm zatrudniających ponad 500 pracowników (spółki sporządzające dotychczas oświadczenia nt. informacji niefinansowych na podstawie dyrektywy NFRD, Non-Financial Reporting Directive).

1 stycznia 2026

Raportowanie CSRD dotyczy notowanych MŚP, małych i nieskomplikowanych instytucji kredytowych oraz zakładów ubezpieczeń własnych. Pierwszy raport w 2027 r.

1 stycznia 2025

Obowiązek raportowania dla dużych firm (250+ pracowników), które spełniają co najmniej dwa z trzech kryteriów: €40 milionów obrotu, €20 milionów bilansu, 250 pracowników. Pierwszy raport w 2026 r.

2027 i później

Ciągłe raportowanie CSRD w zależności od wielkości firmy i klasyfikacji.