

Harmonogram kluczowych terminów i sugerowane działania

– zmiany prawne do końca 2026 roku



01.

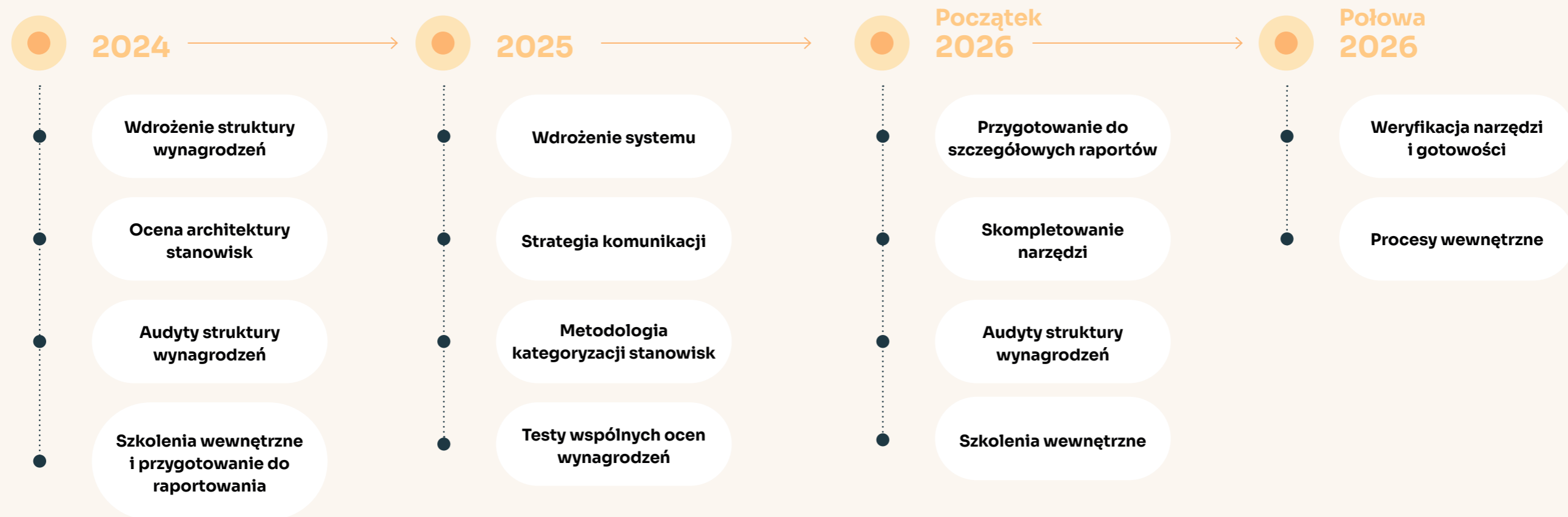
Dyrektywa o transparentności

W tym pliku jak i w naszej komunikacji używamy powszechnie przyjętego określenia „dyrektywa o transparentności płac/wynagrodzeń” na DYREKTYWĘ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania.

Kluczowe terminy prawne dla Dyrektywy o transparentności wynagrodzeń



Sugerowane główne kamienie milowe dla Dyrektywy o transparentności wynagrodzeń



2024

- Pilnie rozpocznij pracę nad wdrożeniem struktury wynagrodzeń, kategoryzowania stanowisk i siatki płac.
- Jeśli masz siatki płac, rozpocznij wewnętrzne audyty struktury wynagrodzeń, aby zidentyfikować potencjalne różnice w wynagrodzeniach między płciami zarówno na poziomie wynagrodzenia zasadniczego jak i całkowitego, udziału kobiet i mężczyzn w kategoriach oraz kwartylach płacowych a także odsetka kobiet i mężczyzn z wynagrodzeniem uzupełniającym lub zmiennym.
- Przeprowadź wstępną ocenę architektury stanowisk, aby upewnić się, że są one zgodne z wymogami dyrektywy dotyczącymi obiektywnych kryteriów ich kategoryzowania (umiejętności, doświadczenie itp.).
- Zaczynaj szkolić top management i zespoły HR w zakresie wymagań dotyczących równości wynagrodzeń i przygotuj się do nowych obowiązków raportowych.

2025

- Wdroż zintegrowane rozwiązanie HR, które pomoże gromadzić dane o wynagrodzeniach, analizować różnice w wynagrodzeniach między płciami oraz wyliczać wymagane dyrektywą statystyki, generować raporty oraz zgłaszać niezgodności wymagające wspólnych ocen wynagrodzeń.
- Opracuj strategię komunikacji, aby informować pracowników o ich prawach do wnioskowania o informacje dotyczące wynagrodzenia.
- Przygotuj się na udostępnienie stronie społecznej metodologii kategoryzowania stanowisk.
- Przetestuj wewnętrzne mechanizmy do przeprowadzania wspólnych ocen wynagrodzeń w przypadku wykrycia 5% różnicy w wynagrodzeniach.

Początek 2026

- To termin od którego będziemy raportować statystyki wymagane przez dyrektywę, przygotuj zatem szczegółowe raporty zgodne z dyrektywą, koncentrując się na wewnętrznej sprawiedliwości wynagrodzeń.
- Sfinalizuj narzędzia do analizy danych o wynagrodzeniach i architekturze stanowisk, aby zapewnić transparentność w przyszłych cyklach raportowania.
- Zorganizuj szkolenia dla managerów i zespoły HR w zakresie udzielania informacji o różnicach w wynagrodzeniach oraz reagowania na wnioski pracowników dotyczące informacji o wynagrodzeniach.

Połowa 2026

- Upewnij się, że firma ma wszystkie narzędzia i jest w pełni przygotowana do złożenia pierwszego raportu na temat różnic w wynagrodzeniach między płciami w czerwcu 2027 oraz udostępniania pracownikom informacji.
- Dostosuj procesy wewnętrzne w oparciu o opinie i audyty, aby zapewnić zgodność z dyrektywą.

Checklista kroków do wykonania przez L&D i HR, aby być gotowym na Dyrektywę o transparentności Wynagrodzeń



2024

Kroki do osiągnięcia kamieni milowych (do realizacji w 2024 roku lub przesunięcia na początek 2025 roku, jeśli nierealne)

1. Rozpoczęcie wewnętrznych audytów struktur wynagrodzeń

- Zbierz aktualne dane dotyczące wynagrodzeń, premii i świadczeń dla wszystkich pracowników.
- Opracuj metodę kategoryzacji stanowisk, zgodnie z wytycznymi dyrektywy, na podstawie niedyskryminujących czynników.
- Jeśli masz kategoryzację, zweryfikuj czy jej metoda spełnia wytyczne dyrektywy.
- Oblicz potencjalne różnice w kategoriach stanowisk w wynagrodzeniach ze względu na płeć a także inne wymagane dyrektywą wskaźniki oraz zidentyfikuj niezgodności.
- Porównaj różnice w wynagrodzeniach między działami i stanowiskami, identyfikując niespójności w wynagrodzeniach, koncentrując się na tym, czy pracownicy otrzymują równe wynagrodzenie za takie same lub tej samej wartości umiejętności i odpowiedzialności.
- Zidentyfikuj obszary, w których różnice w wynagrodzeniach nie wynikają z obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów, takich jak umiejętności, obowiązki lub wysiłek.
- Udokumentuj wyniki i przygotuj raport dla HR i kadry zarządzającej, np. za pomocą dedykowanych narzędzi raportowania platformy.

2. Wprowadzenie lub przeprowadzenie wstępnych ocen struktury stanowisk

- Przejrzyj opisy stanowisk i upewnij się, że dokładnie odzwierciedlają obowiązki i umiejętności.
- Ustandaryzuj tytuły i poziomy stanowisk w działach, aby zapobiec niejasnościom co do ról.
- Oceń, czy poziomy wynagrodzeń są zgodne z umiejętnościami i doświadczeniem wymaganym na danym stanowisku.
- Upewnij się, że w opisach stanowisk i ofertach pracy używany jest język neutralny płciowo, z naciskiem na wymagane umiejętności.
- Zaangażuj HR oraz kierowników działów w walidację dokładności i sprawiedliwości struktury stanowisk, koncentrując się na ocenie opartej na umiejętnościach.

3. Rozpoczęcie edukacji kadry zarządzającej i HR w zakresie transparentności wynagrodzeń

- Stwórz wewnętrzne materiały szkoleniowe, które obejmują struktury wynagrodzeń oparte na umiejętnościach oraz wymagania wynikające z Dyrektywy o transparentności wynagrodzeń.
- Zorganizuj warsztaty lub webinary dla kadry zarządzającej i HR, omawiające konsekwencje dyrektywy, z naciskiem na to, jak umiejętności i kompetencje odgrywają kluczową rolę w sprawiedliwych praktykach wynagrodzeń.
- Poinformuj zarządzających o nowych obowiązkach raportowania, które rozpoczną się w 2027 roku.
- Przeszkol personel HR w zakresie reagowania na prośby pracowników o udostępnienie informacji o wynagrodzeniach.
- Wspieraj przejrzystość w rozmowach na temat wynagrodzeń, podkreślając wartość rozwoju umiejętności i postępu zawodowego.
- Dopracuj metodologię kategoryzowania stanowisk, żeby przygotować się na udostępnienie tej informacji stronie społecznej.

2025

Kroku do osiągnięcia kamieni milowych na 2025 rok

1. Wyrównanie wynagrodzeń w kategoriach stanowisk

- Sprawdź w jakich kategoriach różnice przekraczają 5%, zabezpiecz budżet na dostosowanie wynagrodzeń do wymogów dyrektywy.
- Pracuj nad stopniowym wyrównywaniem wynagrodzeń, żeby na początku 2026 roku mieć jak najmniej kategorii, w których różnica przekracza dopuszczalne 5%.

2. Wdrożenie systemów i procesów do zbierania, analizowania i raportowania danych dotyczących wynagrodzeń

- Wybierz system HR lub system płacowy, który wspiera analizę i raportowanie danych dotyczących wynagrodzeń, zgodnie z wymogami dyrektywy.
- Ustal procesy do stałego monitorowania zmian wynagrodzeń, nowych zatrudnień i rozwoju umiejętności.
- Opracuj protokół regularnego przeglądu równości wynagrodzeń, koncentrując się na wynagrodzeniach opartych na umiejętnościach.
- Upewnij się, że system potrafi generować szczegółowe raporty dotyczące różnic w wynagrodzeniach, z naciskiem na to, jak umiejętności i odpowiedzialności wpływają na wynagrodzenia.
- Przypisz odpowiedzialność za analizę danych dotyczących wynagrodzeń do zespołu HR lub dedykowanego zespołu.

3. Opracowanie i finalizacja strategii komunikacyjnej

- Rozpocznij edukację pracowników w temacie brutto, netto oraz różnych składników wynagrodzenia jak zasadnicze, uzupełniające czy zmienne.
- Przygotuj materiały komunikacyjne wyjaśniające prawo pracowników do żądania informacji o wynagrodzeniach oraz w jaki sposób umiejętności wpływają na decyzje płacowe.
- Zapewnij przejrzystość w komunikowaniu pracownikom informacji dotyczących wynagrodzeń, awansów, podwyżek i rozwoju umiejętności.
- Zaktualizuj ogłoszenia o pracę, uwzględniając język oparty na umiejętnościach oraz polityki transparentności wynagrodzeń a także nazwy stanowiska neutralne pod względem płci.
- Rozprowadź wewnętrzne wytyczne dotyczące rozmów na temat równości wynagrodzeń i rozwoju umiejętności z pracownikami.
- Stwórz system umożliwiający pracownikom składanie wniosków o udostępnienie informacji o wynagrodzeniach i uzyskiwanie szybkich odpowiedzi.

4. Testowanie wewnętrznych mechanizmów przeprowadzania wspólnych ocen wynagrodzeń

- Przeprowadź symulację scenariusza, w którym zidentyfikowano 5% różnicę w wynagrodzeniach ze względu na płeć.
- Ustal proces przeprowadzania wspólnych ocen wynagrodzeń z przedstawicielami pracowników, korzystając z danych o profilach kompetencji i strukturze stanowisk.
- Przygotuj szablony i procedury pracy na potrzeby ocen wynagrodzeń, pokazując, w jaki sposób różnice w umiejętnościach mogą uzasadniać różnice w wynagrodzeniach.
- Przeszkol zespoły HR i zarządzające w zakresie współpracy podczas wspólnych ocen wynagrodzeń.
- Udokumentuj wyniki testu w celu dopracowania procesu na przyszłość.

2026

Kroki do osiągnięcia kamieni milowych na 2026 rok

1. Przygotowanie szczegółowych raportów dotyczących równości wynagrodzeń

- Zbierz wszystkie dane dotyczące wynagrodzeń z poprzedniego okresu sprawozdawczego.
- Przeanalizuj równość wynagrodzeń we wszystkich działach, koncentrując się na potencjalnych różnicach w wynagrodzeniach ze względu na płeć.
- Przygotuj szczegółowe raporty do złożenia w urzędach, w tym uzasadnienia wszelkich różnic na podstawie rozwoju umiejętności lub złożoności stanowiska.
- Upewnij się, że raporty są zgodne z wymogami dyrektywy, podkreślając związek między umiejętnościami, odpowiedzialnością a wynagrodzeniem.
- Dokonaj wewnętrznego przeglądu raportów przed ich złożeniem, aby zapewnić dokładność i spójność prezentowanych danych.

2. Finalizacja narzędzi do analizy danych dotyczących wynagrodzeń i struktury stanowisk

- Wdroż lub ulepsz narzędzia, które umożliwiają porównywanie wynagrodzeń w różnych rolach, umiejętnościach i poziomach stanowisk.
- Upewnij się, że narzędzia te mogą analizować kompetencje, obowiązki i struktury wynagrodzeń, aby zidentyfikować wszelkie różnice w wynagrodzeniach ze względu na płeć.
- Przeszkol personel HR i płacowy w zakresie korzystania z tych narzędzi do bieżącej oceny równości wynagrodzeń.
- Zweryfikuj, czy kategoryzacja stanowisk i struktura wynagrodzeń są zgodne z wymaganiami dyrektywy.
- Zintegruj pętle zwrotne w celu ciągłego doskonalenia systemu.

3. Szkolenie managerów i HR w zakresie ujawniania różnic w wynagrodzeniach

- Opracuj szczegółowy przewodnik dla managerów dotyczący ujawniania informacji o różnicach w wynagrodzeniach, z naciskiem na wyjaśnienie, w jaki sposób różnice w umiejętnościach mogą przyczyniać się do różnic w wynagrodzeniach.
- Przeszkol personel HR w zakresie obsługi wniosków pracowników dotyczących informacji o wynagrodzeniach.
- Zorganizuj warsztaty, aby zapoznać kadrę zarządzającą z narzędziami do analizy i ujawniania wynagrodzeń.
- Przeprowadź symulację wniosków pracowników i przygotuj menedżerów na potencjalne scenariusze.
- Upewnij się, że komunikacja na temat różnic w wynagrodzeniach jest przejrzysta, jasna i zgodna z wymogami prawnymi.

2026

Kroki do połowy 2026 roku

1. Zapewnienie zgodności z dyrektywą możliwie do terminu transpozycji w czerwcu 2026 roku

- Przejrzyj wszystkie wewnętrzne procesy, aby potwierdzić ich zgodność z wymogami dyrektywy.
- Przygotuj się do złożenia pierwszego oficjalnego raportu dotyczącego różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć dla firm zatrudniających ponad 150 pracowników.
- Upewnij się, że wszystkie mechanizmy raportowania są wdrożone i działają poprawnie.
- Ponownie sprawdź dokładność i spójność danych dotyczących wynagrodzeń przed terminem składania raportów.
- Upewnij się, że ogłoszenia o pracę i materiały rekrutacyjne są zgodne z wytycznymi dotyczącymi transparentności wynagrodzeń i neutralne płciowo.

2. Dostosowanie wewnętrznych procesów na podstawie opinii i audytów

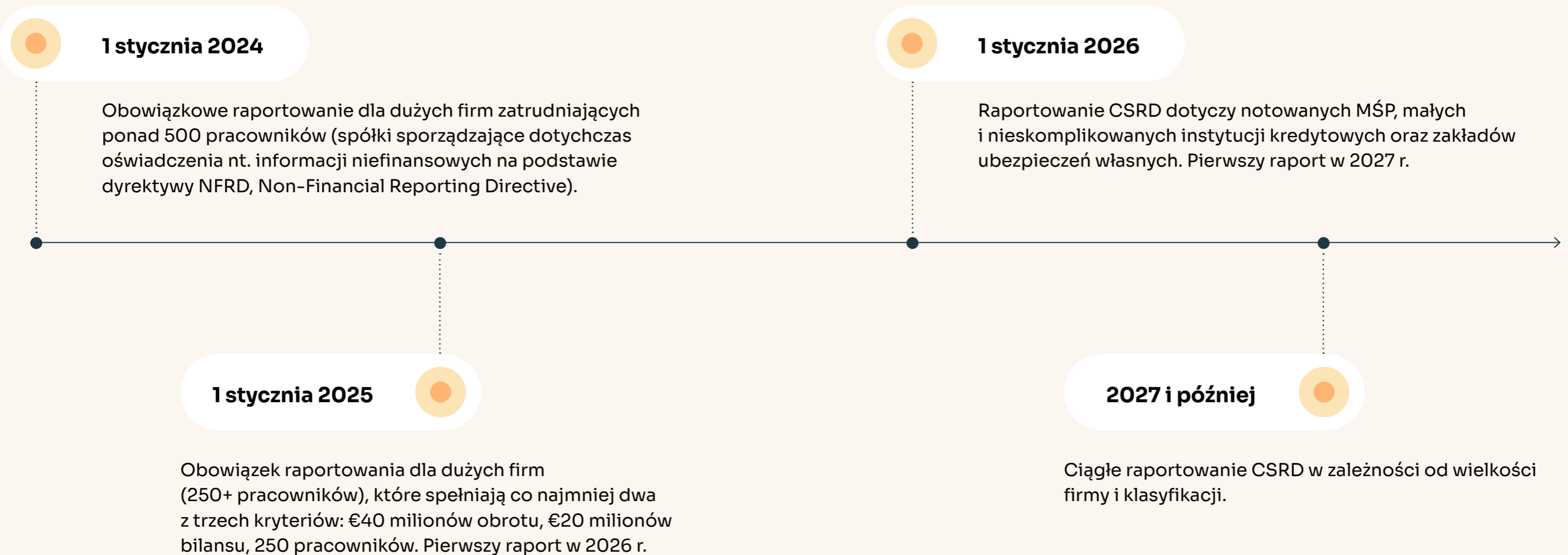
- Przeanalizuj opinie z poprzednich audytów i przeglądów wewnętrznych.
- Dostosuj procesy i systemy zapewniania równości wynagrodzeń na podstawie ustaleń lub zidentyfikowanych luk.
- Zapewnij ciągłą zgodność z dyrektywą, wprowadzając regularne monitorowanie.
- Zorganizuj spotkania z kluczowymi interesariuszami w celu omówienia wszelkich zmian procesów.
- Udokumentuj wszystkie dostosowania i aktualizacje, aby usprawnić przyszłe raportowanie.

02.

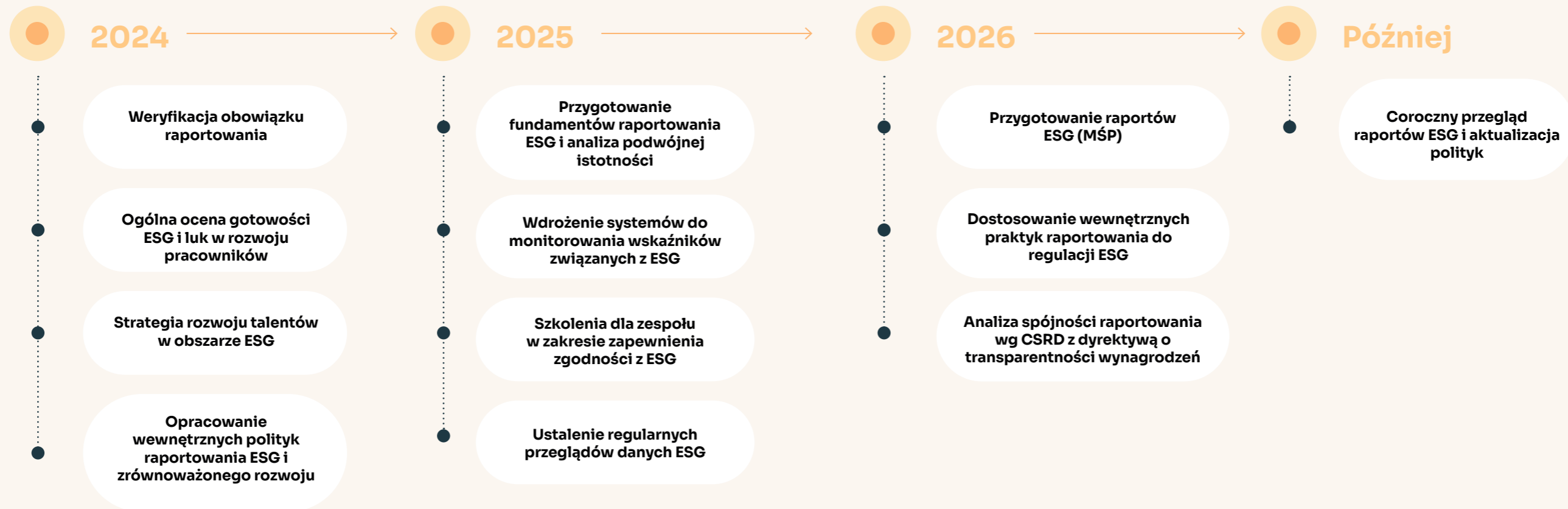
Rozwój pracownika w dyrektywie CSRD

✓ Dokument zweryfikowany przez [Krzysztofa Góździa](#) radcę prawnego
i [Karinę Długosz](#) - ekspertkę ESG.

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 międzypespółowo, 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

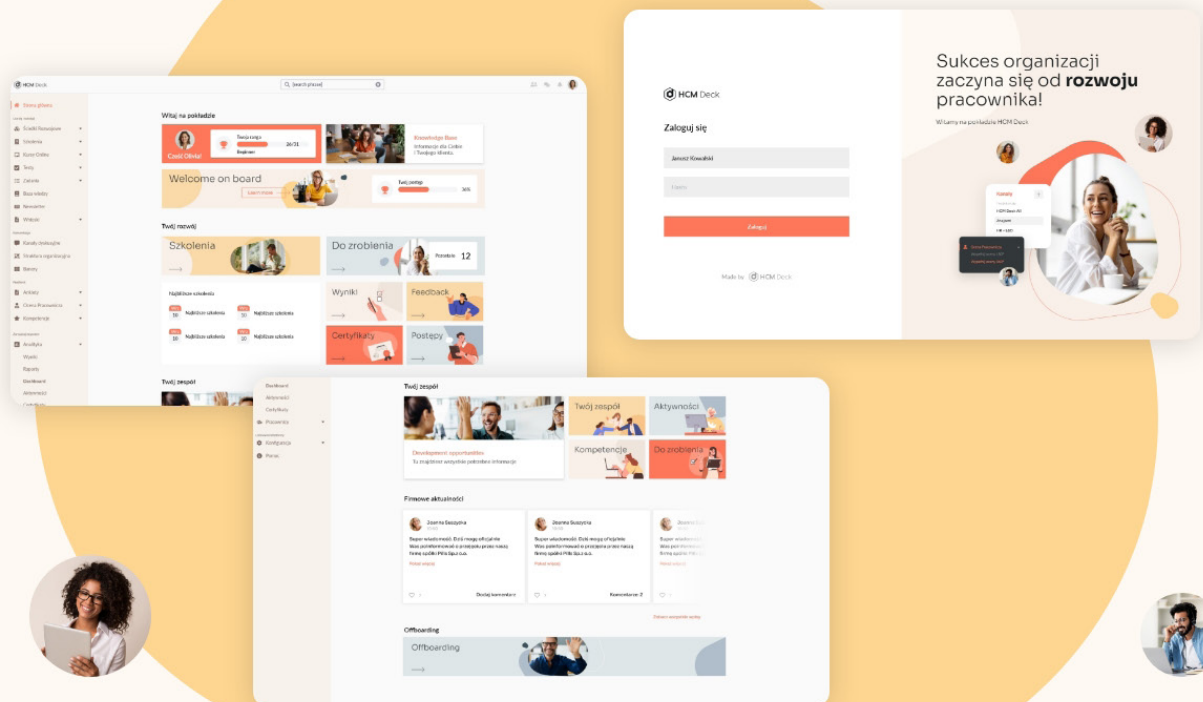
1. Dostosowanie wewnętrznych praktyk raportowania do wymogów ESG.

- 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.



HCM Deck to platforma wspierająca rozwój pracowników i organizacji. Produkty dostępne w obrębie systemu umożliwiają personalizację doświadczenia, pomogą usprawnić przepływ informacji, stworzyć scentralizowane źródło wiedzy i zapewnić wysoką jakość i spójny standard procesów we wszystkich oddziałach firmy.

Zobacz demo



Wspieramy 300 000+ pracowników dużych organizacji

Jerónimo
Martins

PLAY

ROSSMANN

allegro

LEROYMERLIN

Allianz