

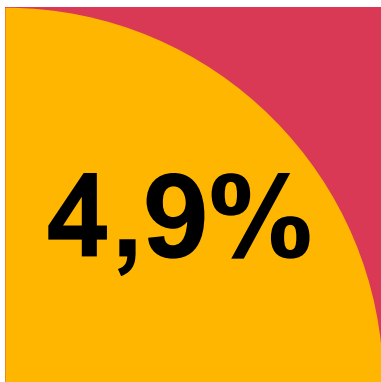
Wspieranie zrównoważonego rozwoju poprzez sprawiedliwą płacę

Katarzyna Komorowska
Partnerka PwC Polska

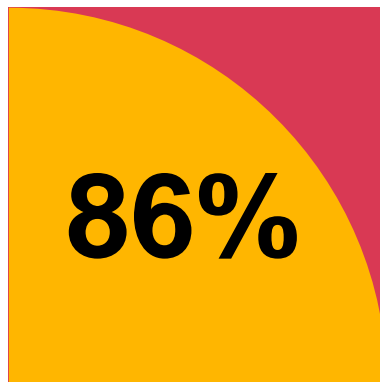
Kwiecień 2024



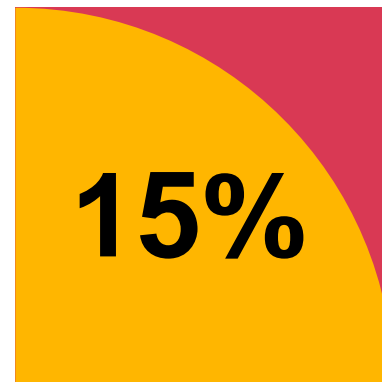
Równość płac i transparentność wynagrodzeń – wyzwanie czy szansa dla zrównoważonego rozwoju organizacji?



Luka płacowa w Polsce w 2022 roku.



Kobiety z pokolenia Y wskazują politykę pracodawcy dotyczącą D&I jako ważny czynnik przy podejmowaniu decyzji dotyczących miejsca pracy.



Wzrost marży netto w organizacjach, przy większej reprezentacji kobiet w kadrze zarządzającej.

Istotność sprawiedliwej płacy w zrównoważonym rozwoju

Dyrektywa dot. transparentności wynagrodzeń

Dyrektywa transparentności wynagrodzeń

Wejście w życie przepisów < 150 pracowników



Dyrektywa CSRD

Dyrektywa CSRD

Rok za który jest pierwszy raport

Pierwsze raportowanie >500 pracowników

Raportowanie >250 pracowników



Inwestycja w równe płace jest odpowiedzią 'wprost' na przepisy [Dyrektywy](#) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (uE) 2023/970 z dnia 10.05.2023 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.

Wzmocnienie marki pracodawcy



Wzrost satysfakcji pracowników



Wpływ na reputację w obszarze istotnym dla zarządzających



Pozytywny wpływ na wyniki finansowe Spółki



Wpływ na różnorodność w Spółce oraz budowanie kultury otwartości



Wzrost retencji pracowników



Zwiększenie efektywności






Redukcja ryzyk związanych ze sporami pracowniczymi na gruncie nierówności płac



Rozpoznawalność spółki w istotnym społecznie obszarze

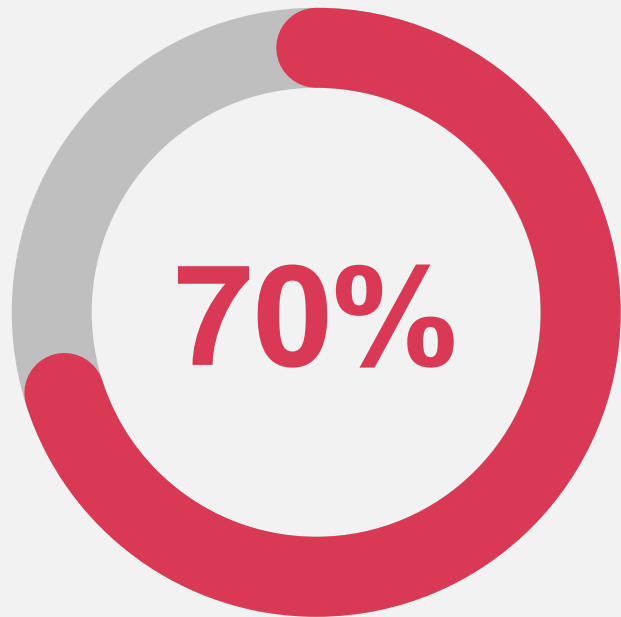


Istotność sprawiedliwej płacy w zrównoważonym rozwoju

Środowisko 					Społeczeństwo 				Ład korporacyjny 	
Zmiana klimatu (w tym mitygacja i adaptacja)	Zanieczyszczenia	Zasoby wodne	Bioróżnorodność i ekosystemy	Gospodarka cyrkularna	Pracownicy spółki	Pracownicy w łańcuchu dostaw	Dotknięte społeczności	Konsumenci / użytkownicy końcowi	Ład korporacyjny, zarządzanie ryzykiem, audyt wewnętrzny	
Ryzyka klimatyczne i ich adaptacja	Zanieczyszczenie powietrza, wody i gleby	Zużycie wody	Zarządzanie bioróżnorodnością i ekosystemami	Odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw	Zarządzanie pracownikami	Warunki zatrudnienia / wynagradzania	Dostęp do opieki zdrowotnej	Bezpieczeństwo informacji	Strategia ESG	Kodeks etyczny i kultura organizacji
Emisja gazów cieplarnianych	Emisja toksycznych odpadów	Wykorzystanie zasobów wodnych	Przepisy dot. wylesiania	Zarządzanie odpadami	Bezpieczeństwo BHP	Warunki pracy	Relacje z lokalnymi społecznościami	Odpowiedzialność za produkt końcowy	Różnorodność w składzie organów	Polityka antykorupcyjna
Zużycie energii	Podatek od plastiku	Podatek od wody (deszczu)		Produkty w obiegu zamkniętym	Różnorodność i włączanie	Dostęp do równych szans		Ochrona danych i dostęp do informacji	Kontrolne wewnętrzne	Zrzeszanie się i negocjacje zbiorowe
				Opłaty od odpadów		Prawa człowieka			Transparentność podatkowa	
						Payroll taxes and incentives				

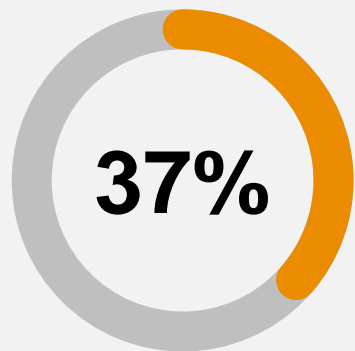
Non-exhaustive list

Jak firmy radzą sobie z wdrażaniem ESG z perspektywy ludzkiej i HR



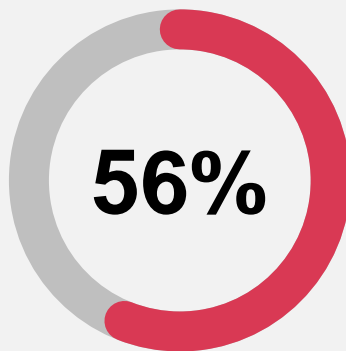
Aż **70%** firm nie czuje się przygotowanych do wdrożenia dyrektywy CSRD

Jak firmy radzą sobie z wdrażaniem ESG z perspektywy ludzkiej i HR



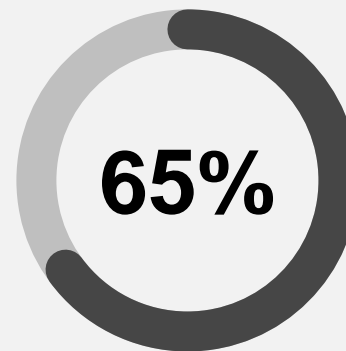
Nie rozpoczęło przygotowań do wdrożenia CSRD

W tym 21% jest na etapie planowania działań przygotowujących do raportowania pozafinansowego.



Nie wie, jakie dane dot. pracowników powinna gromadzić.

Natomiast 15% nie zbiera danych związanych z pracownikami i lokalnymi społecznościami.



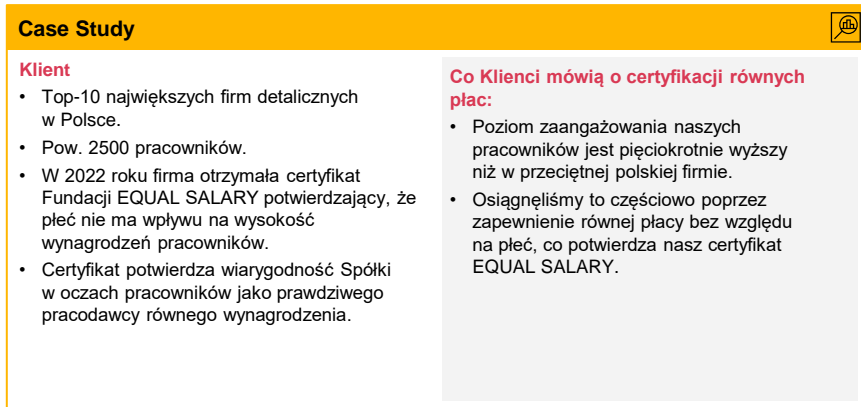
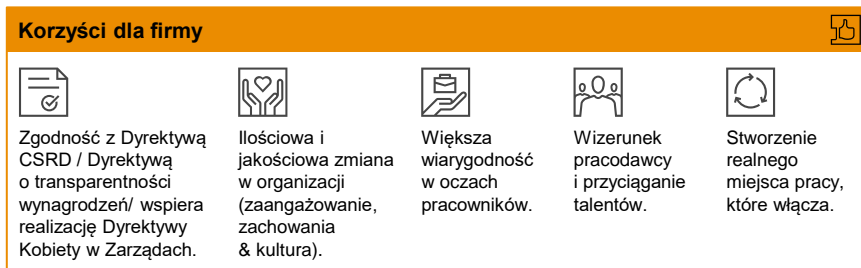
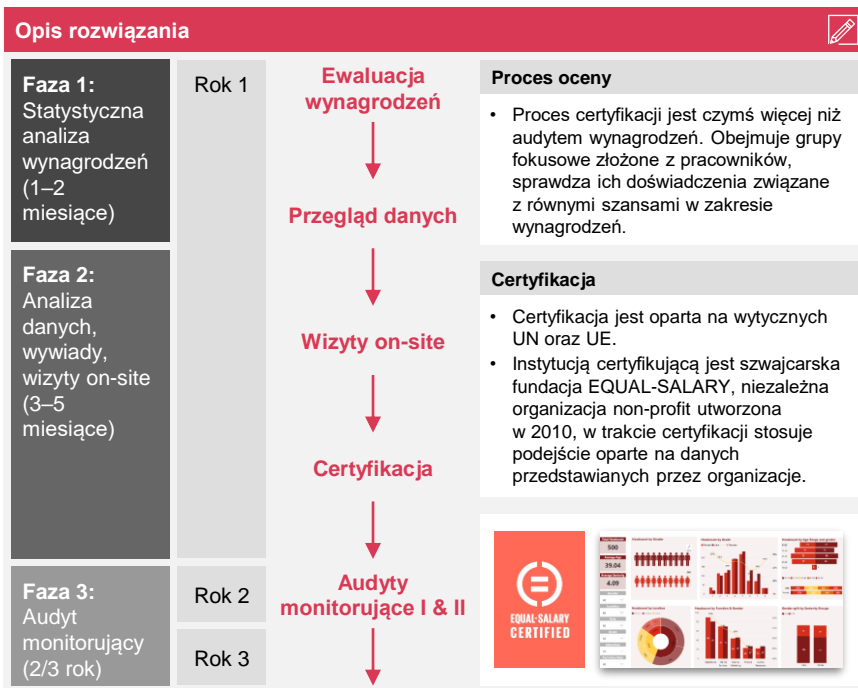
Firm po raz pierwszy zetknie się z koniecznością raportowania pozafinansowego

Dotychczas zgodnie z międzynarodowymi standardami raportowało 31% firm.

Sprawiedliwe płace – 3 etapowy model wdrażania

	Analiza równości wynagrodzeń do użytku wewnętrznego?	Dalsze wsparcie w zakresie środków zaradczych/kolejne kroki po analizie?	Certyfikacja zewnętrzna jako pracodawca zapewniający równość wynagrodzeń i równych szans?
1 Analiza równości wynagrodzeń <ul style="list-style-type: none">• Zdefiniowanie dostosowanego modelu analizy• Przeprowadzanie analiz regresji według kraju• Raport dotyczący wyników i różnic w wynagrodzeniach osobistych do użytku wewnętrznego	✓		
2 Analiza równości wynagrodzeń + <ul style="list-style-type: none">• Menu dodatkowego wsparcia do wyboru• Może obejmować wsparcie w gromadzeniu danych, analizie przyczyn źródłowych, wizualizacji wyników analiz i/lub jakościowym przeglądzie polityki	✓	✓	
3 Certyfikat EQUAL-SALARY <ul style="list-style-type: none">• Nasza propozycja „Złotego Standardu” obejmuje formalną analizę równości wynagrodzeń i jakościowy audyt równości płci• Komunikuj się pewnie, korzystając z Certyfikatu i logo Równego Wynagrodzenia	✓	✓ <small>Audyt jakościowy równości wynagrodzeń i równych szans</small>	✓

Case study: wdrożenie equal pay jako jeden z elementów raportowania niefinansowego w ramach ESRS S1




Dziękuję





Katarzyna Komorowska

Partnerka

PwC, People & Organisation

 Polna 11, 00-633 Warsaw

 +48 519 504 001

 katarzyna.komorowska@pwc.com



Link do raportu:

[PwC's 27th Annual Global CEO Survey, 2024](#)



Materiały z webinarium:

[Dyrektywa o transparentności wynagrodzeń:
wszystko czego nie dowiesz się z LinkedIn](#)

