

Na co zwrócić uwagę przy wdrożeniu Dyrektywy UE 2023/970

Checklista dla Zarządu

Wdrożenie transparentności wynagrodzeń to projekt o charakterze systemowym.

Obejmuje obszar HR, finansów, compliance oraz odpowiedzialności zarządczej.

Poniższa checklista pozwala ocenić jakość przygotowania organizacji oraz adekwatność wybranego partnera.

1. Metodologia i proces

- Czy metodologia wartościowania jest jasno opisana i oparta na obiektywnych kryteriach?
- Czy projekt obejmuje warsztaty kalibracyjne z kadrą menedżerską?
- Czy uwzględniono realną specyfikę branży i modelu biznesowego?
- Czy dokumentowany jest cały proces decyzyjny (nie tylko wynik punktowy)?

2. Skutki finansowe

- Czy przeprowadzono symulację wpływu projektu na aktualną siatkę płac?
- Czy oszacowano potencjalną presję płacową po ujawnieniu danych?
- Czy projekt jest powiązany z budżetowaniem i kontrolingiem finansowym?
- Czy Zarząd zna możliwy koszt ewentualnych korekt wynagrodzeń?

3. Ryzyka prawne i reputacyjne

- Czy organizacja będzie w stanie wykazać obiektywne i niedyskryminujące kryteria różnicowania wynagrodzeń?
- Czy istnieje pełna dokumentacja uzasadniająca przyjęte rozwiązania?
- Czy projekt uwzględnia wsparcie w obszarze prawa pracy i regulacji UE?
- Czy system jest przygotowany na potencjalne roszczenia pracownicze?

4. Trwałość rozwiązania

- Czy opracowano procedury aktualizacji wartościowania w przyszłości?

- Czy rozwiązanie jest skalowalne wraz z rozwojem firmy?
- Czy HR i menedżerowie są przygotowani do dalszego zarządzania systemem?
- Czy przewidziano mechanizm cyklicznej weryfikacji i przeglądu systemu?

5. Wybór partnera

- Czy partner realizuje projekt systemowo, czy wyłącznie w oparciu o arkusz kalkulacyjny?
- Czy zakres obejmuje analizę organizacyjną, finansową i compliance?
- Czy projekt zawiera warsztaty i kalibrację, czy jedynie techniczne przypisanie punktów?
- Czy partner posiada doświadczenie w projektach o podobnej skali i złożoności?

Podsumowanie dla Zarządu

Transparentność wynagrodzeń to projekt o znaczeniu strategicznym.
Jego jakość będzie miała bezpośredni wpływ na:

- stabilność organizacyjną,
- koszty operacyjne,
- relacje pracownicze,
- bezpieczeństwo prawne spółki.

**Cedepe Consulting – podejście systemowe:
HR + finanse + perspektywa zarządcza + compliance.**

www.cedepeconsulting.pl



Cedepe Consulting Sp. z o.o. | Wyspa Słodowa 7 | 50-266 Wrocław,

NIP 8943190337 | REGON 522494972 | KRS 0000980544