

# CHECKLISTA

## Czy Twoja firma jest gotowa na przejrzystość wynagrodzeń?

Checklista dla Zarządu i HR (maj 2026), Cedepe Consulting Sp. z o.o.

---

### 1. Struktura wynagrodzeń

Czy Twoja organizacja:

- posiada spójną strukturę stanowisk w całej firmie?
- przeprowadziła wartościowanie stanowisk oparte na obiektywnych kryteriach?
- posiada widełki wynagrodzeń przypisane do poziomów stanowisk?
- potrafi uzasadnić różnice wynagrodzeń między pracownikami na tych samych rolach?
- eliminuje wpływ historii zatrudnienia i negocjacji na poziom wynagrodzeń?

Jeśli nie – Twoja firma nie spełnia podstawowego wymogu „struktury wynagrodzeń”

---

### 2. Dane i metodologia wynagrodzeń

Czy organizacja:

- analizuje wynagrodzenia w ujęciu godzinowym (nie tylko miesięcznym)?
- rozdziela wynagrodzenie zasadnicze od składników zmiennych?
- posiada spójne dane między HR, payroll i finansami?
- jest w stanie przygotować dane za ostatnie 12 miesięcy w sposób porównywalny?
- stosuje jedną metodologię liczenia wynagrodzeń w całej organizacji?

Największy problem firm to nie polityka wynagrodzeń. To brak danych.

---

### 3. Luka płacowa i analityka

Czy jesteś w stanie:

- policzyć lukę płacową zgodnie z wymogami regulacyjnymi?
- przeanalizować ją na poziomie stanowisk, działów i grup?
- wskazać przyczyny różnic wynagrodzeń?
- odróżnić różnice uzasadnione od nieuzasadnionych?
- przygotować plan działań naprawczych?

Raport nie jest ryzykiem. Ryzykiem jest jego wynik.

---

## 4. Transparentność wobec pracowników

Czy organizacja jest gotowa:

- udostępniać pracownikom dane o wynagrodzeniach?
- tłumaczyć różnice wynagrodzeń w sposób systemowy?
- komunikować zasady wynagradzania i awansu płacowego?
- przygotować menedżerów do rozmów o wynagrodzeniach?

Transparentność zaczyna się od pytania pracownika, nie od ustawy.

---

## 5. Skutki finansowe

Czy zarząd:

- zna koszt potencjalnych korekt wynagrodzeń?
- przeprowadził symulację wpływu zmian na budżet?
- jest przygotowany na presję płacową po ujawnieniu danych?
- powiązał projekt z planowaniem finansowym?

Najdroższe decyzje powstają pod presją, nie w planowaniu.

---

## 6. Czas i gotowość operacyjna

Czy Twoja organizacja:

- uwzględnia, że raportowanie obejmuje dane za 12 miesięcy?
- planuje zmiany wynagrodzeń w najbliższym cyklu budżetowym?
- posiada harmonogram działań na najbliższe 6–12 miesięcy?
- rozpoczęła projekt czy nadal go analizuje?

Czas „na przygotowanie” już się skończył. Dane już się zbierają.

---

## 7. Ryzyka prawne i odpowiedzialność

Czy firma:

- jest w stanie wykazać brak dyskryminacji wynagrodzeniowej?
- posiada dokumentację decyzji płacowych?
- jest przygotowana na roszczenia pracowników?
- rozumie odpowiedzialność zarządu w tym obszarze?

Kary to najmniejszy problem. Koszt korekt i sporów jest realnym ryzykiem.

---

## SZYBKI TEST GOTOWOŚCI

Jeśli masz więcej niż 3 odpowiedzi „NIE”: Twoja organizacja nie jest gotowa i będzie działać pod presją

Transparentność wynagrodzeń to nie raport.

To system, który trzeba:

- policzyć
  - zrozumieć
  - uzasadnić
  - obronić
- 

## Cedepe Consulting

Podejście systemowe:

**HR + finanse + zarząd + compliance**

<https://cedepeconsulting.pl/zewnetrzny-dyrektor-ekspert-hr-bp/>

<https://cedepeconsulting.pl/kontakt/>