

# Jak przeprowadzić audyt w zakresie równości płac

## I. Audyt ESG w zakresie równości płac

Audyt ESG w zakresie równości płac polega na ocenie praktyk organizacji w zakresie płac w kontekście równości płci oraz równości wynagrodzeń. Obejmuje to analizę różnic płacowych między pracownikami różnych płci, identyfikację przyczyn tych różnic oraz ocenę działań podejmowanych przez firmę w celu ich redukcji lub eliminacji. Poprzez szczegółową analizę, identyfikację przyczyn oraz wdrożenie działań naprawczych, audyt ESG w zakresie równości płac może przyczynić się do tworzenia bardziej sprawiedliwych i zrównoważonych miejsc pracy.

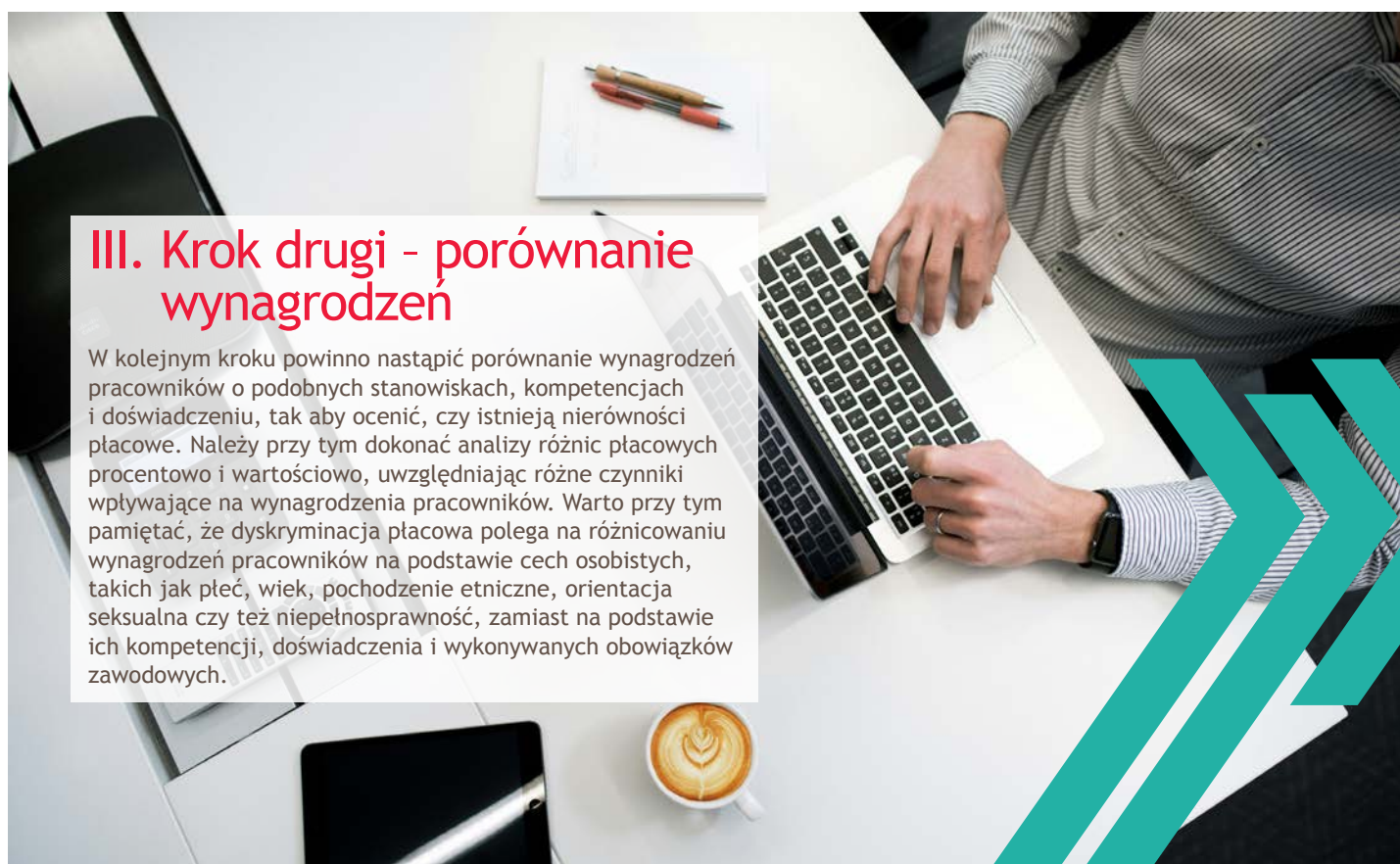
## II. Krok pierwszy - analiza danych płacowych

Pierwszym krokiem w przygotowaniu audytu ESG w zakresie równości płac jest zebranie i analiza danych dotyczących płac w firmie w celu zidentyfikowania ewentualnych różnic płacowych między mężczyznami i kobietami oraz innymi grupami pracowników. Zbieranie danych dotyczących płac pracowników, powinno przy tym uwzględnić wszystkie możliwe do pozyskania dane, w tym pozyskanie informacji o zarobkach, stanowiskach, płci, stażu pracy, poziomu doświadczenia, działu w organizacji itp. Dyskryminacja płacowa może objawiać się również poprzez nierówne traktowanie pracowników w zakresie dostępu do korzyści dodatkowych, takich jak opieka zdrowotna, ubezpieczenia, dodatki socjalne itp. Stąd konieczne jest także pozyskanie danych dotyczących zasad przyznawania tzw. świadczeń pozapłacowych.

Jednym z wymogów unijnego raportowania dotyczącego ESG jest podawanie danych w zakresie równości wynagrodzeń. Unia wymaga od państw członkowskich m.in. wprowadzenia środków mających na celu zapewnienie, aby pracownicy mieli dostęp do informacji na temat kryteriów płacowych oraz zasad ustalania wynagrodzeń w ich miejscu pracy. Przygotowanie raportu na ten temat powinien poprzedzić audyt systemu wynagrodzeń.

## III. Krok drugi - porównanie wynagrodzeń

W kolejnym kroku powinno nastąpić porównanie wynagrodzeń pracowników o podobnych stanowiskach, kompetencjach i doświadczeniu, tak aby ocenić, czy istnieją nierówności płacowe. Należy przy tym dokonać analizy różnic płacowych procentowo i wartościowo, uwzględniając różne czynniki wpływające na wynagrodzenia pracowników. Warto przy tym pamiętać, że dyskryminacja płacowa polega na różnicowaniu wynagrodzeń pracowników na podstawie cech osobistych, takich jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna czy też niepełnosprawność, zamiast na podstawie ich kompetencji, doświadczenia i wykonywanych obowiązków zawodowych.



## IV. Krok trzeci - identyfikacja przyczyn różnic płacowych

W kroku trzecim konieczna jest identyfikacja przyczyn różnic płacowych, czyli badanie takich przyczyn tych różnic, jak dyskryminacja płciowa, brak przejrzystości w politykach wynagradzania, nierówności w awansach, stereotypy płciowe itp. Należy także dokonać analizy systemów wynagradzania i procesów decyzyjnych w firmie, aby zidentyfikować obszary, w których może występować dyskryminacja lub nierówność. Pożądane jest także przeprowadzenie wywiadów z pracownikami i kierownictwem w celu zrozumienia potencjalnych przyczyn różnic płacowych.

## V. Krok czwarty - ocena polityk wynagrodzeń

Po zgromadzeniu odpowiednich danych i dokonaniu właściwych analiz, w kolejnym kroku konieczne jest ocenienie polityk wynagrodzeń i praktyk zatrudnienia pod kątem zgodności z zasadami równości płacowej. Wymaga to przeglądu struktur wynagrodzeń, systemów premiowych, polityk awansów, równych szans itp. Na końcu tego etapu konieczne jest dokonanie oceny skuteczności istniejących polityk w zapobieganiu nierównościom płacowym. Warto podkreślić, że dyskryminacja płacowa może występować również w kontekście awansów zawodowych i przyznawania premii. Jeśli pracownicy są pomijani przy awansach lub nie otrzymują zasłużonych premii ze względu na cechy osobiste, może to być uznane za formę dyskryminacji płacowej. Jeśli firma nie ma jasno określonych kryteriów i procedur dotyczących ustalania płac, może to prowadzić do sytuacji, w której decyzje dotyczące wynagrodzeń są podejmowane na podstawie uprzedzeń lub preferencji osobistych, co może prowadzić do dyskryminacji płacowej.



## VI. Krok piąty - raportowanie

Na podstawie dokonanych w poprzednich krokach ustaleń możliwe staje się przygotowanie raportów zawierających wyniki analizy danych płacowych i oceny równości płacowej, które powinny być udostępnione zarządowi, interesariuszom oraz publicznie w ramach raportów ESG. Umożliwia to promowanie transparentności w zakresie płac i działań podejmowanych w celu poprawy równości płacowej. Warto przy tym zwrócić uwagę, że raport ESG dotyczący równości wynagrodzeń powinien być szczegółowym dokumentem, który prezentuje informacje zarówno na temat działań podejmowanych przez organizację w celu promowania równości płacowej, jak i dotyczących wyników tych działań.



**Ewa Matyszevska**  
Dyrektor ds. Komunikacji  
i Zrównoważonego Rozwoju  
tel.: +48 22 543 16 00  
Ewa.Matyszevska@bdo.pl

## VII. Krok szósty - wdrożenie działań naprawczych

W ostatnim kroku należy opracować plany działań mających na celu redukcję lub eliminację ewentualnych różnic płacowych. Może to wymagać wdrożenia zmian w politykach wynagradzania, procedurach rekrutacji, systemach awansów itp. Konieczne jest także zaplanowanie i organizacja szkoleń dla pracowników i kadry zarządzającej dotyczących równości płacowej, świadomości płciowej itp. Konieczne jest także opracowanie systemu monitorowania i oceny postępów w realizacji celów związanych z równością płacową, wraz z konkretnymi wskaźnikami, które są mierzone i analizowane w tym kontekście.



Niniejszy materiał  
nie stanowi  
wyczerpującej  
informacji, ani nie  
stanowi opinii prawnej.  
Przed podjęciem  
jakichkolwiek decyzji  
prosimy o zasięgnięcie  
szczegółowej porady  
u Ekspertów  
z danej dziedziny.

BDO to międzynarodowa sieć niezależnych firm audytorsko – doradczych, których współpraca koordynowana jest z centralnego biura w Brukseli. Początki BDO sięgają 1963 roku. W Polsce BDO działa od 1991 roku. Mamy 5 biur, w: Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach.

BDO od lat doceniane jest w prestiżowych Rankingach dotyczących działalności m.in. Działów:  
Audytu oraz Doradztwa Podatkowego.

Ostatnie wyróżnienia dla firmy dotyczą Rankingów:

**Firm i Doradców Podatkowych Dziennika Gazety Prawnej za 2022 rok:**

■ **I miejsce** Najlepsza Firma Doradztwa Podatkowego w kategorii firm średnich

**Rzeczypospolitej i Parkietu za 2022 rok:**

■ **Najbardziej Aktywna Firma na Giełdzie** (IV miejsce)

■ **Najlepsza Firma Audytorska** (V miejsce)

■ **Najlepsza Firma badająca spółki giełdowe** (VI miejsce)

BDO spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, ul. Postępu 12, 02–676 Warszawa;  
tel.: +48 22 543 16 00, fax: +48 22 543 16 01, e-mail: office@bdo.pl

**BDO**