

# ESG Wellbeing Checklist

## Felkészült a vállalata a CSRD és ISO 45003 elvárásokra?

Töltse ki ezt az ellenőrző listát, és azonnal látja, hol állnak most – és hol vannak a legfontosabb hiányosságok.

### Szakmai alapok

A checklist öt egymásra épülő nemzetközi szabvány és uniós szabályozás alapján készült.

<b>ISO 45003:2021</b> <b>Pszichoszociális kockázat</b> Az ISO 45001 kiegészítője: mentális egészség, munkahelyi stressz és pszichoszociális kockázatok kezelése. A checklist 1–2. szekciójának alapja.	<b>EU CSRD 2022/2464/EU</b> <b>ESG riportolási irányelv</b> 2025-től kötelezi a vállalatokat a munkavállalói jóllét ESG-riportban való megjelenítésére. A Social pillér KPI-jainak szabályozási alapja.	<b>ESRS S1</b> <b>Szociális teljesítmény</b> Meghatározza, milyen munkavállalói adatokat kell mérni és közzétenni a CSRD-köteles vállalatoknál.
<b>Gallup Workplace Report</b> <b>Engagement és produktivitás</b> A 23%-os produktivitásnövekedés és a fluktuáció-mutatók forrása. Éves globális munkahelyi felmérés.	<b>Lancet Psychiatry &amp; WHO</b> <b>ROI bizonyítékok</b> Metaanalízisek: minden wellbeingbe fektetett egységre 4 egységnyi visszatérülés várható termelékenységben és hiányzáscsökkenésben.	

### Miért ezek az irányelvek – és miben segítik a vállalatokat?

Csak olyan elvárások szerepelnek, amelyek egyszerre jogszabályilag relevánsak, mérhető üzleti hatásuk bizonyított, és a valós döntéshozatalba illeszkednek.

Jogszabályi védelem	Mérhető üzleti hatás	Versenyelőny és tőkevonás
A CSRD és ISO 45003 megfelelés csökkenti a hatósági és befektetői kockázatot. 500+ főnél az ESG-riport 2025-től kötelező – hiánya bírságot vagy befektetői kivonulást vonhat maga után.	23%-os produktivitásnövekedés (Gallup), 38%-os fluktuációcsökkentés (SHRM), 4:1 ROI (WHO/Lancet). Ezek board-szintű érvek, nem csupán HR-kommunikáció.	Az ESRS S1 szerinti adatszolgáltatásra képes vállalatok jobb hitelminősítést, alacsonyabb tőkeköltséget és erősebb employer brand pozíciót érnek el.

### Hogyan pontozzon?

Jelöljön be minden elemet a valóságnak megfelelően. A cél az őszinte helyzetfelmérés – ez az egyetlen módja, hogy hasznos képet kapjon.

MEGVAN 1 pont	FOLYAMATBAN 0,5 pont	HIÁNYZIK 0 pont
A tevékenység dokumentáltan létezik, rendszeresen zajlik és mérhető eredményeket produkál.	A bevezetés megkezdődött, de még nem teljes körű, nem rendszeres, vagy mérési keretrendszer nélkül működik.	Nem létezik ilyen tevékenység, vagy csak sporadikusan, dokumentáció és mérés nélkül fordul elő.

Maximum pontszám: **25 pont** (25 elem × 1 pont)

Részleges megvalósításnál 0,5-ös lépésekkel pontozhat.

1. Jogszabályi megfelelés	Megvan 1 pont	Folyamatban 0,5 pont	Hányzik 0 pont
CSRD ESG riport elkészítve 500+ főnél kötelező 2025-től, kisebbeknél hamarosan			
ISO 45003 pszichoszociális kockázatelemzés Dokumentált, rendszeres felmérés megléte			
Munkavédelmi kockázatértékelés Mentális szempontokat is tartalmaz			
Adatvédelmi megfelelés (GDPR) Munkavállalói adatok kezelése dokumentált			
EU taxonomy Social elvárások Befektetői elvárások teljesítése			

2. Mérés & Diagnosztika	Megvan 1 pont	Folyamatban 0,5 pont	Hányzik 0 pont
Baseline stresszindex felmérés Pl. Stressz-M alapján, évente legalább 1x			
Munkavállalói elégedettség mérés Éves vagy féléves survey			
Fluktuáció és betegszabadság KPI követése HR dashboard-on nyomon követve			
Engagement score mérése Csapat és szervezeti szinten			
Visszamérés, év-év összehasonlítás Trend látható és mérhető			

3. Wellbeing Programok	Megvan 1 pont	Folyamatban 0,5 pont	Hányzik 0 pont
Éves wellbeing terv és stratégia Board által jóváhagyott, költségvetéssel			
Fizikai egészségfejlesztő program Pl. FitPuli, mozgás, szűrések			
Mentális egészség program Burnout prevenció, reziliencia tréning			
Egészségnap és szűrőprogram Évente legalább 1x szervezett esemény			
Digitális wellbeing eszköz App, platform a munkavállalóknak			
Közösségépítő program Csapatkohézió, employer brand elem			

<b>4. Kommunikáció &amp; Kultúra</b>	<b>Megvan 1 pont</b>	<b>Folyamatban 0,5 pont</b>	<b>Híányzik 0 pont</b>
Felsővezető elkötelezettsége kommunikálva Belső és külső megjelenés			
Wellbeing a belső kommunikációban Hírlevél, intranet, CHEQ stb.			
ESG riportban megjelenik a Social pillér Munkavállalói jóllét adatokkal			
Employer branding tartalmak LinkedIn, karrier oldal			
Munkavállalói visszajelzési csatorna Anonim feedback lehetőség			

<b>5. Szervezeti Háttér</b>	<b>Megvan 1 pont</b>	<b>Folyamatban 0,5 pont</b>	<b>Híányzik 0 pont</b>
Wellbeing felelős kijelölve HR vagy dedikált személy			
Éves wellbeing büdzsé meghatározva Nem ad hoc, hanem tervezett			
Középvezetők képzése Felismerik a mentális jeleket			
Külső szakértői háttér Pl. WSH partner ökoszisztéma			
Munkavállalói jóllét adatok szerepelnek az ESG jelentésben ESRS S1-SB kötelezettség: munkavállalói egészség mutatók közzététele			

## Eredmény értékelése

Adja össze a pontokat (Megvan = 1 pont · Folyamatban = 0,5 pont · Hiányzik = 0 pont). Maximum: 25 pont.

Pontszám	Értékelés	Mit jelent?	Javasolt lépés
<b>20–25</b>	<b>Kiváló</b>	ESG-riportba kész, board-szintű wellbeing stratégia működik.	Finomhangolás, benchmark összehasonlítás.
<b>14–19,5</b>	<b>Jó alap</b>	Alapok megvannak, de a mérhetőség és ESG-kompatibilitás fejlesztendő.	Célzott fejlesztés 2-3 kritikus területen.
<b>7–13,5</b>	<b>Fejleszthető</b>	Sporadikus tevékenységek vannak, de strukturált program és mérés hiányzik.	Strukturált wellbeing program bevezetése szükséges.
<b>0–6,5</b>	<b>Kockázatos</b>	CSRD és ISO 45003 szempontból jelentős megfelelési és reputációs kockázat.	<b>Azonnali igényfelmérés és alaprogram indítása javasolt.</b>

Következő lépés: Ingyenes 45 perces igényfelmérés  
Megmutatjuk, melyik hiányosságot érdemes első lépésként orvosolni – és hogyan.

kozpont@wellbeingsocialhub.hu  
+36 70 967 8110  
wellbeingsocialhub.hu