

PODREČZNIK DLA MŚP Z ZAKRESU ESG

FUTURE LEADERS OF ESG IN THE BUSINESS SECTOR





**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Unia nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej publikacji.

Działanie jest prowadzone w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej pt. Future leaders of ESG in the business sector nr 2022-2-PL01-KA210-VET-000094045. Projekt jest realizowany przez Fundację im. XBW Ignacego Krasickiego, w partnerstwie z irlandzką spółką EDU SMART TRAINING CENTRE LIMITED.

SPIIS TREŚĆ:

WSTĘP DO ESG	4
NOWA EPOKA ODPOWIEDZIALNOŚCI	5
 PRAKTYCZNE WSKAZÓWKI DLA MŚP NA DRODZE ESG	 9
STRATEGIE ESG. PIERWSZY KROK DO ZMIANY	10
WDROŻENIE ESG TO SZANSA I MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU	13
DLACZEGO ESG TO WAŻNY TEMAT DLA BIZNESU	16
ZASADY ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU NIE SĄ ŁATWE	18
CSR V. CSRD	21
CZY ESG SIĘ OPŁACA?	25
 CO WARTO WIEDZIEĆ O ESG	 29
CO DYREKTYWA CSRD ZMIENIA NA POLU RAPORTOWANIA NIEFINANSOWEGO?	30
RAPORT ESG KROK PO KROKU	33
SPECJALISTA DS. ESG PILNIE POSZUKIWANY.	
CO MUSZĄ UMIEĆ? SKĄD ICH BRAĆ?	36
WSPÓŁPRACA I INTEGRACJA WIEDZY I PRAKTYK Z RÓŻNYCH OBSZARÓW. JAK ZOSTAĆ SPECJALISTĄ ESG?	40
CZYM JEST RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM?	43
SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU PRACODAWCY. JAK UDZIAŁ W UŁATWIANIU PRZEZ UE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W FIRMIE MA SIĘ DO NOWEJ DYREKTYWY CSRD?	47
 KLUCZOWE DEFINICJE ESG	 50
WZÓR RAPORTU POZAFINANSOWEGO	55
AUTORZY	58



WSTĘP DO ESG



NOWA EPOKA ODPOWIEDZIALNOŚCI

Gdy w XIX wieku w Stanach Zjednoczonych powstawały wielkie fortuny Johna D. Rockefellera czy Corneliusa Vanderbilta, wśród przedsiębiorców zaczęło kiełkować przekonanie, że działania, które dziś mogą być częścią CSR czy ESG przynoszą więcej korzyści niż ślepa pogoń za zyskiem.

W czasach, gdy przedsiębiorcy bez umiaru eksploatowali pracowników, uchylali się od płacenia podatków i wykazywali swoją obojętność wobec środowiska naturalnego, trudno było mówić o definicji etyki biznesu w dzisiejszym rozumieniu. Byli jednak też

tacy, którzy szybciej niż inni zauważyli korzyści płynące ze zmiany podejścia do wartości takich jak np. odpowiedzialność społeczna. Dostrzegli, że charytatywność korporacyjna przynosi wzrost lojalności pracowników i wydajności pracy.

Kiedy w 1892 roku, jeden z największych bogaczy swego czasu na świecie, amerykański przemysłowiec Andrew Carnegie oraz jego biznesowy partner Henry Frick brutalnie tłumili strajk w fabryce koncernu, w nieznannej polskiej wsi Chorkówka na Podkarpaciu, naftowy potentat Ignacy Łukasiewicz stworzył największy pakiet pracowni czy ówczesnej Europy. Rafineria Łukasiewicza stała się wówczas wymarzonym miejscem pracy, czego efektem była lojalność i przywiązanie pracowników, a co za tym idzie, duża efektywność produkcji. Carnegie z czasem zmienił swoje podejście. Był przeciwnikiem dobroczynności, przekazywał jednak ogromne kwoty na budowę bibliotek i szkół. Podobnie Łukasiewicz, który nie ograniczał się wyłącznie do budowy socjalnego zaplecza, ale fundował też szkoły powszechne dla wiejskich dzieci.

W tym samym czasie inny naftowy potentat - John Davison Rockefeller, po drugiej stronie globu, wprowadził pierwsze zasady gospodarowania odpadami. Kiedy

inne firmy w USA wypuszczały benzynę do rzek, jako niepotrzebny odpad, firma Rockefellera: „Standard Oil” wykorzystywała ją do napędzania fabrycznych maszyn. Ta polityka przyniosła ogromne oszczędności, co pozwoliło m.in. na podniesienie wynagrodzeń pracowników oraz wprowadzenie systemu premiowania pomysłów

ulepszających działanie przedsiębiorstwa. Rockefeller szczególnie zaangażował się w działalność dobroczynną u schyłku swojego życia, fundując m.in. Uniwersytet w Chicago. W tym czasie

powołał też największą na świecie fundację swojego imienia. Biorąc pod uwagę, że jego wnuk David Rockefeller operuje biznesem po dzień dzisiejszy, działania te wciąż procentują.

Warto też zwrócić uwagę na fabrykę czekolady „E. Wedel”, jedną z najlepiej rozpoznawalnych polskich marek przedwojennej Europy, która funkcjonuje do dziś. Właściciele byli pierwszymi w Europie przedsiębiorcami, którzy wybudowali dla pracowników zakładowy dom mieszkalny. Dla dzieci otworzono też żłobek i przedszkole. Na terenie zakładu funkcjonował gabinet lekarski, pływalnia, szkoła zawodowa, a nawet orkiestra. Po przeszło 170 latach działalności eksperci rynku wskazują przedwojenną działalność firmy za przykład wzorcowego dialogu pracodawcy z pracownikami.

„Znalezienie i zatrzymanie najlepszych pracowników jest najbardziej wartościową zdolnością. Dałbym wszystko, co mam, wszystkie moje pieniądze, aby tylko mieć tę umiejętność” – mówił John D. Rockefeller. To takie poglądy były podłożem strategicznej filantropii korporacyjnej, poprzedniczki CSR a następnie ESG.



Ignacy Łukasiewicz. Lata młodości

„Znalezienie i zatrzymanie najlepszych pracowników jest najbardziej wartościową zdolnością. Dałbym wszystko, co mam, wszystkie moje pieniądze, aby tylko mieć tę umiejętność” – mówił John D. Rockefeller.



Ta sama idea, ale inne zasady

Dziś wartości związane z zrównoważonym rozwojem i powiązane z jego celami działaniami z zakresu CSR i ESG oraz kolejnymi unijnymi dyrektywami, takimi jak dyrektywa CSRD, działają już na zupełnie innych zasadach. Bodźcem dla rozwoju tych działań są przede wszystkim rynkowa gospodarka społeczna, wyzwania środowiskowe, oczekiwania interesariuszy i konkurencja. Jedno się nie zmieniło; firmy wykorzystują podobne działania po to, żeby osiągnąć sukces i pomnażać zyski.

Warto pamiętać, że działania prowadzone z myślą o maksymalizacji zysku nie są niczym złym, co dowodzi wymieniony już przykład Rockefellera, który jako jeden z pierwszych wprowadził zasadę recyklingu odpadów. Budowa przez Jana Wedla przyzakładowej pływalni, też miała wpływ na zwiększenie zysku. Pracownicy czuli się lepiej, a dzięki temu ich praca była wydajniejsza a poziom lojalności dużo większy.

Dążenie do utrzymania i rozwoju konkurencyjności sprzyja prowadzeniu debat wokół kolejnych koncepcji zwróconych ku przyszłości, na przykład RVC (Regenerative Value Creation).

Od CSR do ESG

W przełożeniu zasad CSR na praktyczne działania pomagała norma ISO 26000 opracowana w 2010 roku przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną. Wcześniej normy działań prowadzonych przez firmy w zakresie społecznej odpowiedzialności były w zasadzie dobrowolne. Powszechność stosowania normy ISO 26000 wynikała z prostego rachunku – etyka w biznesie zwyczajnie się opłacała.

Niestety opłacało się także iść na skróty i zamiast autentycznej realizacji działań zgodnych z celami zrównoważonego rozwoju, promowano wybrane aspekty działalności, nie ujawniając tych mniej odpowiedzialnych – z czego korzystało wiele firm. CSR coraz częściej kojarzył

się z promocją i PR-em a nie holistyczną zmianą biznesu. Plaga greenwashingu z jednej strony, a ryzyka klimatyczne z drugiej sprawiły, że konieczna była zmiana systemowa.

Dzisiaj zrównoważony rozwój to nie kwestia wolnego wyboru, ale naszego status quo na Ziemi. CSR ewoluje w stronę ESG - umożliwiając obiektywne porównywanie działań dotyczących kwestii środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego. Kwestie te są istotne nie tylko dla firm, które chcą działać odpowiedzialnie, ale również dla inwestorów, interesariuszy i klientów. ESG to już nie niszowy obszar jak CSR, ale jeden z filarów działalności. Raportowanie danych niefinansowych to nie laurka w rękach PR i marketingu i nie tylko istotny element sprawozdań firm, lecz część strategicznego core business przedsiębiorstw.

Istotne jest, że ESG obejmuje więcej elementów niż CSR oceny niefinansowych działań pozwalających określić wartość firmy. Dokonywanie oceny według ESG zakłada wysokość środków przeznaczonych na ochronę środowiska, w tym redukcję zanieczyszczeń i obniżanie poziomu zużycia energii czy stan relacji ze społecznością lokalną. Będą się też liczyć np. różnorodność zatrudnienia pod względem pochodzenia

i płci, prowadzenie szkoleń pracowników, poziom zadowolenia klientów, przejrzysta struktura władz firmy, jasne zasady wynagrodzeń, itp.



Oczywiście, aby nie powielać błędów z epoki CSR, niezbędne są zmiany systemowe pozwalające na opisywanie danych niefinansowych, tak aby dało się je zmierzyć. Dlatego kluczową sprawą jest ujednolicenie standardów raportowania i stworzenie narzędzi, które pozwolą mierzyć i porównywać odpowiedzialne działania firm. Prace nad nimi już trwają – w ramach UE zmiany opisuje m.in. dyrektywa CSRD. Zmiany wejdą w życie w 2024 roku, co oznacza, że już teraz trzeba przygotować polską gospodarkę do przejścia na jednolite europejskie standardy raportowania.

Kluczowe zmiany to także wprowadzenie ESRS (European Sustainability Reporting Standards) - jednolitych unijnych standardów raportowania ESG, oraz obowiązkowa zewnętrzna weryfikacja, czyli audyt raportów niefinansowych.

Dla coraz bardziej wymagającej rzeczywistości regulacyjnej w zakresie zrównoważonego rozwoju nie ma alternatywy. Rosnące zagrożenia klimatyczne i związane z nimi ryzyka wymuszają zmianę sposobu funkcjonowania firm, a rynek – aby przetrwać – będzie je wspierał.



PRAKTYCZNE WSKAZÓWKI DLA MŚP NA DRODZE ESG

STRATEGIA ESG PIERWSZY KROK DO ZMIANY

AGATA BOROŃ | DHL eCOMMERCE POLAND

Jednym z kluczowych dokumentów, który jest wręcz niezbędny w rozwoju firmy, powiększaniu grona jej klientów i partnerów biznesowych oraz portfolio usług, jest strategia ESG. Wiele instytucji ma opracowaną taką strategię lub jest na etapie jej przygotowania. O czym warto pamiętać, pracując nad takim dokumentem? Na co zwrócić uwagę, wyznaczając sobie cele w obszarze ESG?



Ład środowiskowy

Jako firma z branży logistycznej zdajemy sobie sprawę z wpływu, jaki wywieramy na środowisko poprzez nasze operacje. I to jest pierwszy element, od którego warto rozpocząć pracę nad strategią ESG – przyjrzenie się własnej firmie, jej działalności, zbadanie wpływu, który wywiera na swoje otoczenie. Bez takiej analizy opracowanie strategii będzie niezwykle trudnym zadaniem. W kwestii ochrony środowiska i ograniczenia oddziaływania firmy na nie warto zacząć od drobnych kroków, które połączone, mogą zdziałać wiele. Jednym z pierwszych działań jest recykling odpadów, materiałów wykorzystywanych w biurze (tonerów, baterii, kapsułek po kawie itp.), ograniczenie zużycia surowców i używanie ekologicznych opakowań. Kolejnym krokiem może być rozbudowa floty ekologicznych pojazdów – to doskonała inwestycja w przypadku firm takich jak DHL eCommerce. Podczas remontów biur czy budowania nowych jednostek warto postawić na odnawialne źródła energii i rozwiązania ograniczające emisję CO₂, jak farmy fotowoltaiczne czy oświetlenie LED. Takie działania podejmujemy w DHL eCommerce i przynoszą one wymierne korzyści.

Ład korporacyjny

W obszarze ładu korporacyjnego warto przede wszystkim położyć szczególny nacisk na to, aby wszystkie działania firmy były zgodne z prawem i polityką compliance. To, w połączeniu z przestrzeganiem polityki praw człowieka i aktywnym przeciwdziałaniu niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy sprawia, że firma staje się zaufanym partnerem biznesowym i pracodawcą. Nie zapominajmy również o kontroli procesów i jakości, ponieważ tego typu certyfikacja (np. zgodność z normami ISO) jest poważana w środowisku biznesowym i wspiera budowanie silnej marki firmy.

Ład społeczny

Obszar human resources, z którym związana jestem od początku swojej kariery zawodowej, jest mi szczególnie bliski, ponieważ wszystkie rzeczy, o których pisałam wcześniej, nie byłyby możliwe bez jednego ważnego czynnika, leżącego u podstaw rozwoju każdej firmy. Tym czynnikiem są ludzie.

To oni tworzą firmę i są jej ambasadorami na zewnątrz. Jeśli ich zadowolenie z pracy jest na wysokim poziomie, przekłada się na równie wysoką opinię o firmie. Właśnie dlatego warto robić jak najwięcej, aby budować wspiane miejsce pracy. Jak to zrobić?

Podobnie jak w przypadku wpływu firmy na środowisko, należy zacząć od poznania pracowników. Szybko okaże się, że każdy z nich jest inny, różny. Nie tylko pod względem płci czy wieku, ale też doświadczenia zawodowego, życiowego, charakteru, religii, narodowości czy orientacji seksualnej. Tę różnorodność powinno się traktować jak inspirację, źródło mnogości pomysłów, które warto promować i celebrować, a przez to lepiej poznawać. Dzięki temu pracownicy poczują się zauważeni, docenieni, ale przede wszystkim będą mieć pewność, że w pracy mogą być sobą.

Na rynku jest wiele branż, które podobnie jak logistyka, zdominowane są przez mężczyzn. Dlatego warto wspierać kobiety w rozwoju kariery zawodowej i pełnieniu stanowisk menedżerskich. Można to robić poprzez specjalne programy, w których aktualne menedżerki dzielą się wiedzą i doświadczeniem oraz służą wsparciem koleżankom, które przygotowują się do ról kierowniczych. W DHL eCommerce z powodzeniem realizujemy taki program pn. „Liderki w Logistyce”.

Nowoczesna, świadoma firma dba o wszystkich pracowników i nikogo nie wyklucza. Gdy w jej zespole obecni są pracownicy z niepełnosprawnością, robi wszystko, by zapewnić jak najwyższy poziom dostępności. Winda, brak progów, szersze miejsce parkingowe czy odpowiednio dostosowane stanowisko pracy są dziś czymś oczywistym. Warto zatroszczyć również się o zasady współpracy z osobami z niepełnosprawnościami. Szkolenie lub broszura mogą okazać się pomocne i pozytywnie wpłynąć na relacje między pracownikami.

Jako mama dwóch córek dobrze wiem, jak wymagające bywa łączenie pracy zawodowej z obowiązkami wynikającymi z życia prywatnego. Z podobnymi wyzwaniem codziennie mierzy się wielu pracowników, którzy są rodzicami dzieci w wieku szkolnym. Dlatego dobrą praktyką jest stworzenie polityki prorodzinnej. Elastyczne planowanie czasu pracy, dodatkowy czas wolny dla rodziny, pikniki rodzinne, platforma wymiany doświadczeń dla rodziców czy programy stypendialne dla uczniów osiągających szczególne wyniki w szkole – to tylko kilka przykładów działań, które może wdrożyć firma przyjazna rodzicom.

Dobłą praktyką jest również dbanie o tych, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej. Warto dawać pracownikom przestrzeń na działania wolontariackie. W DHL eCommerce każdego roku realizujemy wiele tego typu akcji. Każda z nich cieszy się dużym zaangażowaniem i pokazuje, jak wiele dobrego możemy zrobić dla innych.



Agata Boroń, Dyrektor ds. Personalnych i Komunikacji Wewnętrznej, Członek Zarządu DHL eCommerce Poland

Związana z obszarem HR od blisko 15 lat. Absolwentka psychologii Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie oraz studiów podyplomowych na kierunku Psychologia Transportu w Instytucie Transportu Samochodowego. W DHL Parcel Polska pracuje od 2007 r., od marca 2020 pełni funkcję Dyrektora ds. Personalnych i Komunikacji, Członek Zarządu, wcześniej związana z branżą RTV. W portfolio jej doświadczeń znajdują się m.in.: optymalizacja procesów, zarządzanie procesami w zmianie, a także zarządzanie portfelem projektów, również tych z pogranicza HR/IT - wśród nich jest m.in. wdrożenie rozwiązań chmurowych związanych z digitalizacją procesów HR. W swoim stylu pracy stawia na wykorzystanie potencjału ludzi i wymianę najlepszych praktyk. Prywatnie jest mamą dwóch córek – bliźniaczek i ceni sobie aktywny tryb życia. Wolny czas często spędza na Mazurach. Chętnie angażuje się również w działania społeczne.

WDROŻENIE ESG TO SZANSA I MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU

MAGDALENA NOWACKA | PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA SA

Obecnie coraz większą popularnością wśród biznesu cieszy się idea zrównoważonego rozwoju oraz ESG, czyli skrót od angielskich słów – environmental, social, governance (środowisko, kwestie społeczne i ład korporacyjny). Zarządzanie działaniami z obszaru ESG jest nie tylko trendem wśród firm polskich czy europejskich, ale przede wszystkim koniecznym już elementem DNA firmy odpowiedzialnej. Czy dotyczy to wyłącznie dużych przedsiębiorstw? Do niedawna tak rzeczywiście było, jednak procesy jakie zachodzą na rynku, prowadzą do nieodwracalnych zmian również w tym obszarze, a ESG coraz szybciej wkracza do sektora małych i średnich firm (MŚP).



ESG i zrównoważony rozwój ma za zadanie pokazać nam już teraz, w jaki sposób prowadzimy biznes, jak wpływamy na nasze otoczenie, jak minimalizujemy nasz wpływ na środowisko, jak wpływamy na naszych pracowników czy klientów. Ważnym elementem zarządzania ESG jest raportowanie niefinansowe. Na poziomie Unii Europejskiej wdrażane są nowe regulacje i standardy zrównoważonego rozwoju, którym będą podlegać firmy UE. Czy te regulacje będą i tym razem dotyczyć jedynie tych największych? Otóż nie. Nowe regulacje wydane przez Komisję Europejską w ramach Dyrektywy CSRD dotyczą aż 50 tysięcy firm, które będą przygotowywać raporty zrównoważonego rozwoju. Również małe i średnie firmy będą raportować dane pozafinansowe według ustalonych zasad, począwszy od roku finansowego 2026. Jednak część małych i średnich organizacji temat ESG i raportowania dotknie znacznie wcze-

śniej, jeśli już teraz współpracują one z największymi spółkami. Duże spółki, takie jak m.in. Grupa PGE, są bowiem zobowiązane uwzględniać w swoich raportach np. informacje środowiskowe o kontrahentach, co oznacza, że danych na ten temat będą poszukiwać także u swoich dostawców.

Posiadanie strategii zrównoważonego rozwoju, określanie celów strategicznych i raportowanie to domena nielicznych małych przedsiębiorstw. Obecnie firmy stoją przed ogromnym wyzwaniem, jakim jest wdrożeniem całościowego zarządzania obszarem zrównoważonego rozwoju. Z kolei organizacje, które nie podejmą żadnych działań będą narażone na wiele negatywnych konsekwencji, jak brak partnerów do współpracy, brak możliwości pozyskania finansowania na preferencyjnych warunkach, czy kary finansowe.

Wdrożenie działań ESG w firmie to także szansa i nowe możliwości rozwoju. Dzięki podejmowanym działaniom na rzecz ograniczania wpływu na środowisko czy klimat, dana organizacja może zwiększyć swoje szanse na współpracę z firmami, które będą w swoich procesach zakupowych uwzględniać firmy odpowiedzialne. Właściwe podejście do zarządzania wpływem na środowisko, liczenie śladu węglowego, pozwala na realizację wspólnych celów w ramach łańcucha dostaw. ESG to także droga do budowania większego zaufania ze strony instytucji finansowych i szansa na rozwój i inwestycje.

Regulacje w obszarze ESG, wymuszają na dużych przedsiębiorstwach stosowanie bardziej restrykcyjnych zasad m.in. w procesach zakupowych czy podczas wyboru kontrahentów. Stosowanie międzynarodowych standardów związanych z prawami człowieka czy prawami pracowniczymi staje się standardem działania, co przekłada się również na wymagania wobec całego łańcucha wartości.

Co obecnie powinno być najważniejsze z perspektywy MŚP to edukacja i poszukiwanie narzędzi, pozwalających na wdrożenie nowych procesów w firmie. Warto zwrócić uwagę na to, że w ostatnim czasie duże firmy wspierają mniejsze przedsiębiorstwa w ich poszerzaniu wiedzy w tym obszarze. Także Grupa PGE rozpowszechnia wiedzę dotyczącą ESG wśród polskich przedsiębiorstw i dostawców firmy, aby tworzyć w ten sposób zrównoważony łańcuch wartości.

Dla Grupy PGE zrównoważona firma, to taka, która nie tylko sama spełnia standardy, lecz też świadomie wybiera swoich dostawców – firmy działające w sposób etyczny oraz monitorujące swój ślad węglowy. Tylko wspólne podejmowanie działań w ramach łańcucha wartości pozwoli na realizację strategicznych planów w obszarze ESG i zrównoważonego rozwoju. W PGE jesteśmy otwarci na dialog z MŚP i ich potrzeby. Aktywnie angażujemy się w ich wspieranie. Od 3 lat prowadzimy akcję „Polskie, kupuję to”, aby promować rodzime małe i średnie przedsiębiorstwa, a teraz chcemy też czynnie wyjść naprzeciw potrzebom swoich partnerów biznesowych z sektora MŚP planując m.in. szkolenia z liczenia śladu węglowego. Wszystko to, po to, by wesprzeć małe firmy w wypełnianiu obowiązków raportowych.

Przed firmami z sektora MŚP pojawia się coraz więcej wyzwań i oczekiwań w obszarze zrównoważonego rozwoju. Warto zatem z wyprzedzeniem zastanowić się nad procesami w firmie i zacząć je planować oraz monitorować, aby możliwie jak najlepiej przygotować się do nadchodzących zmian. Efektywne i spójne zarządzanie czynnikami ESG w firmie prowadzi do jej rozwoju w sposób zrównoważony, pozwalając na długofalowe zarządzanie ryzykami w obszarze społecznym i środowiskowym.



Polska Grupa Energetyczna

Magdalena Nowacka, Ekspertka ESG

Ekspertka z wieloletnim doświadczeniem w obszarach CSR, ESG, komunikacji i raportowania niefinansowego. Swoje doświadczenie zdobywała w firmach konsultingowych, bankach, od kilku lat związana z branżą energetyczną.

DLACZEGO ESG TO WAŻNY TEMAT DLA BIZNESU

RENATA FIJAŁKOWSKA | WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE

W dzisiejszych czasach, kiedy społeczeństwo coraz bardziej świadomie podchodzi do kwestii ochrony środowiska, społecznej odpowiedzialności i zarządzania, temat ESG (Environmental, Social and Governance) staje się niezwykle ważny dla biznesu. ESG to podejście, które uwzględnia trzy kluczowe aspekty: środowiskowy, społeczny i zarządzania. Firmy, które skutecznie wdrażają te zasady, mają szansę na zwiększenie swojej wartości i zdobycie przewagi konkurencyjnej.



Pierwszym powodem, dla którego ESG jest ważnym tematem dla biznesu, jest rosnąca świadomość społeczna dotycząca ochrony środowiska. Wraz z postępem w dziedzinie nauki i technologii, coraz więcej osób zaczyna zdawać sobie sprawę z negatywnego wpływu działalności człowieka na naszą planetę. Wzrost emisji gazów cieplarnianych, zanieczyszczenie powietrza i wody, wylesianie i degradacja ekosystemów to tylko niektóre z problemów, które wymagają natychmiastowych działań. Firmy, które angażują się w praktyki proekologiczne, takie jak redukcja emisji CO₂, efektywne wykorzystanie zasobów naturalnych czy inwestycje w odnawialne źródła energii, stają się bardziej atrakcyjne dla inwestorów i konsumentów, którzy coraz bardziej preferują produkty i usługi, które są przyjazne dla środowiska.

Drugim powodem, dla którego ESG jest ważny dla biznesu, jest rosnące zainteresowanie społeczne kwestiami społecznymi. Ludzie coraz bardziej troszczą się o dobrobyt społeczności, w której żyją, i o to, w jaki sposób firmy wpływają

na ich lokalne społeczności. Firmy, które angażują się w działania społeczne, takie jak wspieranie lokalnych inicjatyw, tworzenie miejsc pracy, wspieranie różnorodności i równości czy inwestowanie w edukację, zyskują zaufanie społeczne i budują pozytywny wizerunek marki. Klienci coraz częściej wybierają firmy, które pokazują społeczną odpowiedzialność, a nie tylko zysk.

Trzecim i ostatnim powodem, dla którego ESG jest ważny dla biznesu, jest wpływ zarządzania na długoterminową wartość firmy. Firmy, które prowadzą swoje interesy w sposób odpowiedzialny i zgodny z zasadami zarządzania, są bardziej odporne na ryzyko i lepiej radzą sobie w trudnych sytuacjach. Skuteczne zarządzanie, transparentność, etyka w biznesie i odpowiedzialne podejście do relacji z interesariuszami to czynniki, które przyciągają inwestorów i dają pewność, że firma jest dobrze zarządzana i ma perspektywy na długoterminowy sukces.

Wnioskiem jest, że ESG to nie tylko ważny temat dla biznesu, ale także klucz do przetrwania i rozwoju. Firmy, które skutecznie wdrażają zasady ESG, mają większe szanse na osiągnięcie sukcesu finansowego, zyskanie zaufania klientów i inwestorów, oraz przyczynienie się do tworzenia lepszego i bardziej zrównoważonego świata. Dlatego właśnie ESG powinno być integralną częścią strategii biznesowej każdej firmy, która chce być liderem w swojej branży.

ESG nie jest tylko domeną dużych korporacji. Małe firmy również mogą czerpać korzyści z implementacji praktyk ESG. Budują od podstaw trwałą wartość biznesową, zwiększają swoją konkurencyjność i zarządzają ryzykiem. Dążenie do celów ESG często wymaga innowacyjnych rozwiązań przez efektywne wykorzystanie zasobów i generowania oszczędności w dłuższej perspektywie czasowej.



ZASADY ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU NIE SĄ ŁATWE

JAROSŁAW ROT | BANK BNP PARIBAS

Świat zmienia się dynamicznie i mierzy z wieloma wyzwaniami, w tym związanymi ze zrównoważonym rozwojem. Skuteczne zarządzanie kwestiami ESG zyskuje na znaczeniu. Kończy się czas, w którym branie pod uwagę kwestii środowiskowych, społecznych i odpowiedzialnego zarządzania to tylko dobrowolny element prowadzonej działalności.



Dzieje się to m.in. za sprawą nowych, coraz liczniejszych regulacji dotyczących zarówno raportowania informacji ESG (Corporate Sustainability Reporting Directive), aż po proces ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje (Taksonomia UE). To tylko wybrane regulacje stanowiące kierunkowskaz dalszego rozwoju dla nas i naszych Klientów. Wymogi te są kaskadowane poprzez instytucje finansowe i duże przedsiębiorstwa na cały łańcuch wartości.

Istotne są także zmiany w nastawieniu społeczeństwa. Jak wskazuje raport Kantara Sustainability Sector Index 2022 „From Ambition To Action”, 60 proc. respondentów uważa, że zajęcie się kwestią zmiany klimatu jest obowiązkiem biznesu, a 53 proc. respondentów uważa, że marki mają do odegrania ważną rolę w dyskusji na tematy społeczne. Odpowiedzialne prowadzenie biznesu staje się też coraz ważniejszym kryterium brany pod uwagę przez pracowników przy wyborze pracodawcy. Opisując wagę zrównoważonego rozwoju w prowadzeniu biznesu, nie można nie wspomnieć również o rosnących oczekiwaniach partnerów biznesowych, w tym końcowych odbiorców produktów i usług.

ESG nie kosztem, lecz inwestycją

Wdrożenie zasad zrównoważonego rozwoju nie jest łatwe, ale też nigdy nie było ważniejsze niż dziś. Wdrożenie rozwiązań i zmian pozwalających osiągnąć cele ESG będzie wymagało nakładów finansowych. Kluczowym jest, aby zasoby zainwestowane we wdrażanie i zarządzanie ESG nie były dla organizacji kosztem, a inwestycją. Właściwe podejście pozwoli uzyskać bardziej kompletny obraz firmy, pomoże w identyfikacji ryzyk i szans biznesowych, które dotychczas nie były identyfikowane, a finalnie pozwoli również ograniczyć koszty i wzmocnić ład korporacyjny.

Kwestie ESG dotyczą też mniejszych firm

Kwestie środowiskowe, społeczne i dotyczące odpowiedzialnego zarządzania stały się dziś realną przestrzenią konkurencji dla przedsiębiorstw. Dotyczy to również mniejszych firm, których regulacje jeszcze nie obejmują, ale które znajdują się w łańcuchach dostaw zobowiązanych przedsiębiorstw. Chcąc utrzymać relacje biznesowe, będą zmuszone do odpowiedzialnego zarządzania i ujawniania swojego wpływu na kwestie społeczne i środowiskowe. Redukcja emisji gazów cieplarnianych oraz strategię transformacji w celu łagodzenia zmian klimatycznych i adaptacji do zmiany klimatu stanowią ważny element raportowania ESG. Transparentność w tym zakresie będzie kluczowa dla wszystkich uczestników rynku: instytucji państwowych, firm inwestycyjnych i banków, klientów biznesowych, a także mniejszych podmiotów i samych konsumentów. Firmy bez strategii transformacji energetycznej muszą liczyć się z utratą konkurencyjności i ograniczeniami w łańcuchu dostaw oraz w dostępie do kapitału.

Odpowiedzialność branży finansowej

Konieczność transformacji biznesu w stronę zrównoważoną stawia szczególną odpowiedzialność również przed branżą finansową. Bank BNP Paribas od lat pozostaje zaangażowany w kwestie społeczne i środowiskowe, poruszając tematy ważne dla naszych Klientów i interesariuszy oraz odpowiadając na ich potrzeby. Chcąc towarzyszyć naszym Klientom w zrównoważonej transformacji, wprowadzamy nowe produkty i usługi, jednocześnie redukując nasz wpływ na środowisko naturalne, poprzez m.in. zmniejszanie śladu węglowego oraz prowadząc liczne działania na rzecz społeczności i promowania odpowiedzialnych postaw we współpracy z eksperckimi organizacjami partnerskimi.

Bank Zielonych Zmian

Jako Bank Zielonych Zmian wspieramy Klientów w przechodzeniu na gospodarkę niskoemisyjną oraz inspirujemy do podejmowania odpowiedzialnych decyzji finansowych. Konsekwentnie realizujemy strategię finansowania inwestycji wywierających pozytywny wpływ społeczny, gospodarczy i środowiskowy. Udostępniamy naszym Klientom szeroki wybór zrównoważonych produktów ułatwiających dekarbonizację. Dla przedsiębiorstw oferujemy kredyty i leasing na fotowoltaikę, kredyt technologiczny czy program Eko-Firma z Zyskiem. Mamy również kredyty obrotowe powiązane z realizacją celów w zakresie ESG, czyli Sustainability-Linked Loans, czy z podnoszeniem jakości zarządzania aspektami ESG i poprawą wyniku ratingu ESG, czyli ESG Rating Linked Loans.

Polecam, żeby na strategię klimatyczne, powiązane ze zrównoważonym rozwojem spojrzeć z perspektywy korzyści ekonomicznych. Szczególnie wobec kryzysu energetycznego. Inwestycje w odnawialne źródła energii oraz zwiększanie efektywności ener-

getycznej, głównie poprzez termomodernizację, przyczyniają się do istotnego obniżenia bieżących kosztów. To zwiększa pewność dostaw energii i konkurencyjność w łańcuchu dostaw. Coraz częściej odpowiedzialne podejście do zarządzania wpływem środowiskowym i społecznym warunkuje też decyzje zakupowe świadomych konsumentów. Traktujmy inwestycje na rzecz klimatu jako element wspierający długoterminowy rozwój naszego biznesu.



BNP PARIBAS

Jarosław Rot, Dyrektor Wykonawczy w Banku BNP Paribas, odpowiedzialny za Obszar Zrównoważonego Rozwoju.

Absolwent Szkoły Głównej Handlowej (dwa dyplomy), uczestnik licznych programów rozwoju menadżerów realizowanych m.in. przez Grupę BNP Paribas, Harvard Business School oraz Cambridge Institute for Sustainability Leadership. Na przestrzeni blisko 20 lat swojej aktywności zawodowej wielokrotnie angażował się w prace grup roboczych przy Związku Banków Polskich, przyczyniając się do wypracowywania nowych standardów i rozwiązań w zakresie zarządzania kapitałem (m.in. implementacja Nowej Umowy Kapitałowej i kolejnych dokumentów Bazylejskich) oraz płynności średnio i długoterminowej (m.in. sekurytyzacja, listy zastawne). Z ramienia ZBP był wyznaczany jako ekspert wspierający sejmowe prace Komisji Finansów Publicznych w zakresie sekurytyzacji oraz reprezentujący środowisko bankowe w konsultacjach dotyczących wspomnianych powyżej zagadnień prowadzonych z Komisją Nadzoru Finansowego oraz Ministerstwem Finansów. Przez kilkanaście lat aktywnie współtworzył polski rynek międzybankowy, współpracując z przedstawicielami innych banków oraz z Narodowym Bankiem Polskim.

Od kilku lat aktywnie wspiera rozwój programów i instrumentów pozwalających przeciwdziałać zmianom klimatycznym oraz sprzyjających zrównoważonemu rozwojowi. Inicjator powołanego w 2018 roku w Banku BNP Paribas centrum kompetencji w zakresie finansowania programów zrównoważonego rozwoju we współpracy z międzynarodowymi i krajowymi instytucjami finansowymi.

Od 2020 roku sprawuje w banku funkcję Chief Sustainability Officer a i Przewodniczącego Rady ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Za wkład w rozwój polskiej bankowości uhonorowany Odznaką Honorową ZBP. Jest inicjatorem i współtwórcą Komitetu Zarządzających Aktywami i Pasywami przy Związku Banków Polskich.

CSR V. CSRD

ALEKSANDRA MARCINKOWSKA | EDU SMART Training Centre Limited

W dzisiejszym czasach firmy stają przed wyzwaniem równoważenia celów finansowych z zobowiązaniami społecznymi i środowiskowymi. Odpowiedzialność społeczna przedsiębiorstw (CSR - Corporate Social Responsibility) od dawna jest istotnym aspektem strategii biznesowych wielu firm, lecz nowa inicjatywa Unii Europejskiej, czyli CSRD (Corporate Sustainability and Reporting Directive), zmienia podejście do tego zagadnienia.



CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) i CSR (Corporate Social Responsibility) są dwoma różnymi pojęciami, które często mogą być mylone ze względu na podobieństwo skrótów.

Dyrektywa CSRD, czyli Corporate Sustainability Reporting Directive, to nowe prawodawstwo Unii Europejskiej, które ma na celu zwiększenie przejrzystości i spójności raportowania zrównoważonego rozwoju przez przedsiębiorstwa. Oto kilka kluczowych informacji na temat CSRD:

1. Rozszerzenie zakresu:

Dyrektywa CSRD ma na celu rozszerzenie obowiązku raportowania zrównoważonego rozwoju na większą liczbę przedsiębiorstw. Obecnie obowiązek ten dotyczy jedynie dużych spółek giełdowych, natomiast CSRD ma obejmować również inne duże przedsiębiorstwa, w tym niepubliczne spółki oraz niektóre organizacje sektora publicznego.

2. Wzrost wymagań raportowania:

CSRD wprowadza bardziej szczegółowe wymagania dotyczące raportowania zrównoważonego rozwoju. Przedsiębiorstwa będą

musiały dostarczać informacji dotyczących swojego wpływu na środowisko naturalne, społeczność i zarządzanie. Będą również zobowiązane do przedstawienia bardziej konkretnych celów zrównoważonego rozwoju.

3. Standardy raportowania:

Dyrektywa CSRD opiera się na istniejących standardach raportowania, takich jak Global Reporting Initiative (GRI) oraz standardy Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Przedsiębiorstwa będą musiały stosować te standardy lub inne równoważne, aby zapewnić spójność i porównywalność raportów.

4. Audyt i niezależność:

CSRD przewiduje także wzmocnienie roli audytu i niezależności w procesie raportowania zrównoważonego rozwoju. Przedsiębiorstwa będą musiały skorzystać z usług niezależnych organów audytowych, aby zweryfikować swoje raporty.

5. Terminy wdrożenia:

Dyrektywa CSRD ma na celu wprowadzenie stopniowych zmian w ciągu kilku lat. Ostateczne terminy wdrożenia jeszcze nie zostały określone, ale można się spodziewać, że będą one zależne od rozmiaru przedsiębiorstwa i innych czynników.

Zatem należy zwrócić uwagę, że Dyrektywa CSRD ma na celu zapewnienie większej przejrzystości i odpowiedzialności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju. Oczekuje się, że wpłynie to na poprawę zarządzania środowiskowego, społecznego i zarządzania przedsiębiorstwami w Unii Europejskiej.

CSR - tradycyjna odpowiedzialność biznesu

CSR (Corporate Social Responsibility) to koncepcja, która odnosi się do społecznych

i ekologicznych działań podejmowanych przez przedsiębiorstwo. CSR jest związane z tym, jak firma prowadzi swoje działania w sposób odpowiedzialny społecznie, dbając o interesy swoich interesariuszy, w tym pracowników, klientów, społeczności lokalne i środowisko naturalne. Koncepcja CSR jest wyrazem odejścia od idei, że celem funkcjonowania przedsiębiorstwa jest wyłącznie maksymalizacja zysków.

CSR obejmuje szereg działań, takich jak dbanie o dobrostan pracowników, promowanie różnorodności i równości, ochrona środowiska naturalnego, etyczne praktyki biznesowe, inwestowanie w społeczność lokalną i wiele innych. Przedsiębiorstwa mogą angażować się w różne inicjatywy CSR, takie jak programy charytatywne, redukcja emisji gazów cieplarnianych, etyczne zarządzanie łańcuchem dostaw, sponsorowanie edukacji czy wspieranie lokalnych projektów społecznych. Celem CSR jest dążenie do zrównoważonego rozwoju, czyli równoczesnego uwzględniania aspektów ekonomicznych, społecznych i środowiskowych. Firmy, które praktykują CSR, dążą do tworzenia wartości nie tylko dla swoich interesariuszy, ale także dla społeczeństwa jako całości. CSR jest bardziej ogólnym pojęciem, które odnosi się do filozofii i podejścia przedsiębiorstw do społecznej odpowiedzialności.

CSR nie posiada formalnej definicji, jednakże ideę tej koncepcji dobrze oddaje norma Międzynarodowej Organizacji Normalizacyjnej ISO 26000 (Wytyczne dotyczące społecznej odpowiedzialności), która określa, że społeczna odpowiedzialność to odpowiedzialność organizacji za wpływ podejmowanych decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, zapewniana przez przejrzyste i etyczne postępowanie, które:

- przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym zdrowia i dobrobytu społeczeństwa;
- uwzględnia oczekiwania interesariuszy (osób lub grup, które są zainteresowane decyzjami lub działaniami organizacji);

- jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami postępowania;
- jest zintegrowane z działaniami organizacji i praktykowane w jej relacjach, które dotyczą działań organizacji podejmowanych w obrębie jej sfery oddziaływań.

CSRD - nowe zasady sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju

Z kolei CSRD (Corporate Social Responsibility Directive) to konkretny akt prawny - przyjęta w grudniu 2022 r. dyrektywa Unii Europejskiej, która ma na celu ujednolicenie i wzmocnienie raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju przez przedsiębiorstwa. Odnosi się do sposobu, w jaki przedsiębiorstwo informuje o swoich działaniach związanych z CSR, oraz do konkretnych przepisów prawnych, które mają na celu poprawę przejrzystości i porównywalności informacji o działaniach zrównoważonego rozwoju. CSRD dotyczy publikowania informacji dotyczących działań społecznych, ekologicznych i związanych z zarządzaniem, które firma podejmuje. Jest to sposób na przejrzyste informowanie interesariuszy o podejmowanych przez firmę inicjatywach CSR.

Dyrektywa CSRD ma zastąpić obowiązującą obecnie dyrektywę w sprawie sprawozdawczości niefinansowej (NFRD - Nonfinancial Disclosure Reporting Directive). Nowa dyrektywa obejmuje większą liczbę firm, w tym duże firmy niepubliczne i spółki giełdowe, a także wprowadza bardziej szczegółowe wymogi dotyczące raportowania. Dyrektywa CSRD ma przyczynić się do lepszego monitorowania i oceny wpływu działalności przedsiębiorstw na środowisko naturalne, społeczność i gospodarkę. Ponadto ma służyć jako narzędzie wspierające podejmowanie decyzji przez inwestorów, konsumentów i innych interesariuszy, którzy coraz bardziej zwracają uwagę na aspekty zrównoważonego rozwoju w działalności firm.

Obecnie istnieje wiele różnych standardów i ram raportowania zrównoważonego rozwoju, co utrudnia porównywalność i przejrzystość informacji. CSRD ma na celu wprowadzenie bardziej spójnych i precyzyjnych wymogów dotyczących raportowania, aby ułatwić analizę i porównywanie informacji o działaniach zrównoważonego rozwoju między przedsiębiorstwami. CSRD odnosi się do idei ESG, gdyż obowiązkowe coroczne raportowanie dotyczy obszarów: środowiskowego (E), społecznego (S) oraz ładu korporacyjnego (G).

Dyrektywa CSRD ma również na celu wzmocnienie standardów raportowania, aby przedsiębiorstwa dostarczały bardziej szczegółowych informacji dotyczących swoich działań zrównoważonego rozwoju. Dyrektywa CSRD ujednolici raporty ze względu na standardy raportowania. Raporty mają mieć jednakową dla wszystkich podmiotów formę cyfrową. Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG) opracowuje jednolite Europejskie Standardy Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (tzw. ESRS), według których raportowane będą czynniki zrównoważonego rozwoju. Pierwszy zestaw tych standardów został przyjęty przez Komisję Europejską w dniu 31 lipca 2023 r. Nowością jest również, że zgodnie z CSRD raporty będą objęte obowiązkowym audytem.

Wymogi CSRD obejmują takie aspekty jak emisje gazów cieplarnianych, zużycie zasobów naturalnych, zatrudnienie, praca człowieka, różnorodność, zarządzanie łańcuchem dostaw i inne aspekty związane z odpowiedzialnością społeczną, środowiskową i zarządczą. Wprowadzenie bardziej precyzyjnych i spójnych standardów raportowania ma na celu zwiększenie przejrzystości, odpowiedzialności i porównywalności informacji o działaniach zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw w całej Unii Europejskiej, a także przeciwdziałanie zjawisku greenwashingu.

Obowiązek raportowania niefinansowego zgodnie z dyrektywą CSRD będzie powsta-

wał dla różnych przedsiębiorców stopniowo w latach 2024–2028 i będzie obejmować kolejne podmioty. W pierwszej kolejności obowiązek raportowania zgodnie z CSRD od 2024 r. nałożony został na podmioty, które już wcześniej składały sprawozdania niefinansowe na podstawie dyrektywy NFRD. Dotyczy to największych przedsiębiorstw, tzw. jednostek interesu publicznego - spółek publicznych, banków czy zakładów ubezpieczeń. Podmioty te będą zobowiązane złożyć raporty zgodnie z dyrektywą CSRD w roku 2025 r. za rok poprzedni. Celem dyrektywy CSRD jest zapewnienie spójności i jakości informacji o działaniach zrównoważonego rozwoju dostarczanych przez te przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa publiczne, które podlegają CSRD, muszą dostarczać szczegółowe informacje dotyczące swoich działań zrównoważonego rozwoju w swoich raportach rocznych.

Warto zauważyć, że dyrektywa CSRD ma na celu rozszerzenie zakresu obowiązkowego raportowania zrównoważonego rozwoju, również na przedsiębiorców niepublicznych. Wobec tego składanie raportów w 2026 r. w odniesieniu do roku obrotowego 2025 będzie obowiązkowe dla kolejnych dużych przedsiębiorstw spełniających dowolne dwa z trzech kryteriów: powyżej 250 pracowników, powyżej 40 mln EUR obrotu, suma bilansowa powyżej 20 mln EUR.

W odniesieniu do roku obrotowego 2026 raport niefinansowy w roku 2027 złożą kolejne grupy przedsiębiorców: notowane na giełdzie małe i średnie spółki (z wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw), małe i niekompleksowe instytucje kredytowe oraz zależne zakłady ubezpieczeń (spełniające dowolne dwa z trzech kryteriów: powyżej 10 pracowników, suma bilansowa powyżej 350 tys. EUR, roczne przychody powyżej 700 tys. EUR).

Obowiązek złożenia sprawozdań w 2029 r. w odniesieniu do roku obrotowego 2028 przewidziano z kolei dla przedsiębiorstw z państw trzecich, jeżeli posiadają one oddział na tere-

nie Unii Europejskiej i realizują roczne przychody powyżej 150 mln EUR.

Przewiduje się, że w przyszłości omawiane obowiązki sprawozdawcze zostaną nałożone na kolejne grupy podmiotów.

CSRD a prawo polskie

Obecnie w Polsce nie wprowadzono jeszcze przepisów dotyczących CSRD jako oddzielnej dyrektywy. Jednakże Polska jest członkiem Unii Europejskiej, która wprowadza dyrektywy dotyczące raportowania zrównoważonego rozwoju, takie jak CSRD. W konsekwencji Polska jest zobowiązana do implementacji dyrektywy CSRD do swojego porządku prawnego w terminie 18 miesięcy od dnia jej wejścia w życie, tj. od dnia 5 stycznia 2023 r. Polskie przedsiębiorstwa będą musiały dostosować się do wymogów dotyczących raportowania w zakresie zrównoważonego rozwoju określonych w dyrektywie CSRD. Warto również zauważyć, że w Polsce istnieje już ustawodawstwo dotyczące raportowania społecznego i środowiskowego, takie jak np. ustawa z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko. Jednakże CSRD ma na celu ujednolicenie i wzmocnienie standardów raportowania zrównoważonego rozwoju na poziomie Unii Europejskiej.

Podsumowanie

Podsumowując, mogą występować pewne podobieństwa i związki między CSR a CSRD, ponieważ CSRD jest narzędziem, które ma na celu wspieranie i regulowanie praktyk CSR przez wymóg raportowania i przejrzystości. Jednak warto zauważyć, że CSR jest szerszym pojęciem, które odnosi się do całej filozofii odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, podczas gdy CSRD dotyczy konkretnych wymogów i regulacji w zakresie raportowania.

INSTYTUT ESG: CZY ESG SIĘ OPŁACA?

URSZULA JÓŹWIAK | FUNDACJA IM. XBW IGNACEGO KRASICKIEGO

ESG nie jest tylko wycinkiem działań firmy czy jednym z wielu segmentów jej działalności, a biznesową strategią, która musi się opłacać. Zaczniemy od tego, że każda firma musi przynosić zyski. Tego nikt nie kwestionuje, jeśli rozmowa dotyczy tzw. business planu, jednak, gdy mówimy o ESG – wiele osób myśli, że chodzi o wydatki marketingowe. A to myślenie jest zwyczajnie błędne. Strategia firm powinna opierać się na ESG i docelowo prowadzić do korzyści na wielu różnych płaszczyznach.



Część z tych korzyści będzie widoczna np. poprzez ograniczenie wydatków czy też oszczędności; poprzez lepsze usługi, bo będziemy przyciągać do siebie najlepszych specjalistów; przez zwiększone możliwości inwestycyjne, bo inwestorzy będą nas lepiej oceniać czy też przez większą sprzedaż, bo konsumenci coraz bardziej zwracają uwagę na firmy stawiające na zrównoważony rozwój.

Kiedy rozmawiamy z firmami, to podkreślamy, że bez względu na to, czy istnieją regulacje unijne w zakresie ESG, czy też nie, to i tak jesteśmy świadkami czwartej rewolucji przemysłowej. Tak jak kiedyś firmy musiały dostosować się do elektryczności czy komputerów, tak teraz muszą mieć świadomość tego, że – niezależnie od wymogów prawnych – jeżeli chcą się rozwijać i przynosić zyski, muszą jak najszybciej dokonać zrównoważonej transformacji. ESG ma być motorem zmian i rozwoju firm – nie ma być przeszkodą w rozwoju biznesu, ale sprawić, by firmy stosując się do standardów ESG rozwijały działalność w sposób zrównoważony i odpowiedzialny, tak by przyszłe pokolenia

miały takie same lub lepsze warunki do życia niż my teraz. Czyli nie tylko chcemy zachować neutralność klimatyczną - celem powinna być naprawa stanu rzeczy.

Działania w zakresie ESG, które mogą przynieść realną korzyść – przykłady:

E – ochrona środowiska: są inwestycje, które przede wszystkim wiążą się z ograniczeniem śladu węglowego, a więc mają korzystny wpływ na środowisko, jednak nie wiążą się z korzyścią/oszczędnością dla przedsiębiorcy (np. stojaki i stacje dla rowerów – choć są też udogodnieniem dla pracowników, którzy chcą zadbać nie tylko o planetę, ale i o swoje zdrowie);

są też inwestycje, które nie tylko dają ulgę naszej planecie, ale także sprawiają, że firma realnie oszczędza. Są to choćby inwestycje w OZE bo np. fotowoltaika, choć jest dużym kosztem, to zwraca się w terminie długookresowym i ostatecznie

daje realne oszczędności; są to zbiorniki na deszczówkę czy sadzenie łąk zamiast trawników, co pozwala zmniejszyć rachunki za wodę; wymiana sprzętów i oświetlenia na energooszczędne lub - za sprawą wspomnianej fotowoltaiki - zasilane słońcem, co obniża wydatki na energię – przykłady można mnożyć.

S - społeczna odpowiedzialność: po pierwsze, chodzi o wszelkie działania sprawiające, że naszym pracownikom pracuje się lepiej. Mogą to być działa-

nia kosztowniejsze, takie jak benefity, po działania praktycznie bezkosztowe jak elastyczne formy zatrudnienia, zadbanie o równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym poprzez odpowiednie zarządzanie pracą. Rezultatem działań będą zadowoleni, efektywnie pracujący specjaliści, a co za tym idzie – zostaniemy atrakcyjniejszym pracodawcą dysponującym siłą przyciągania najlepszych specjalistów, co w czasie ich braków na rynku jest nie lada korzyścią. Chodzi też o działania z zakresu np. budowania kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa opartej na wartościach sustainability, wdrożenie idei różnorodności i inkluzji – tu korzyścią jest, jak wynika z wszystkich badań, efektywniejsza praca zespołu, bardziej kreatywne pomysły – czyli innowacyj-

ność naszej firmy. Atmosfera rodzinnego zrozumienia i troski o pracowników sprzyja lojalności i zaangażowaniu, co w konsekwencji owocuje sukcesem przedsiębiorstwa. Działania korzystnie wpływające na lokalne społeczności, kon-

centrujące się na człowieku sprawiają, że firma jest lepiej postrzegana, a więc też bardziej konkurencyjna. Aktywności w obszarze S wcale nie muszą być kosztowne, muszą jednak być przemyślane i zgodne z core business firmy.

G - ład korporacyjny: to przede wszystkim odpowiednia polityka firmy, którą można opisać przymiotnikami: transparentna, uczciwa, etyczna, wiarygodna. W tym filarze zawierają się więc wszystkie przepisy regulujące m.in. procedury za-

Wdrożenie ESG dla MŚP to wyzwanie – tego nikt nie ukrywa. Przede wszystkim dlatego, że jest to nowość, eksperci mówią „ekspercko” przez co zabiegani przedsiębiorcy nie mają praktycznie możliwości zgłębienia tematu.

rzządzania przedsiębiorstwem, podziałem kapitału, raportowaniem, wyborem osób do organów zarządzających, regulacje dotyczące kryteriów awansowania i nagradzania, działań antymobbingowych i antykorupcyjnych, sygnalistów. Czy jest to kosztowne? W dużych firmach – tak, bo dotyczy zatrudnienia odpowiednich specjalistów, którzy takie procedury tworzą, będą pilnować ich przestrzegania i audytować. W firmach małych – niezbędne jest opracowanie dostosowanych do firmy zasad i kodeksów, zrozumiałych dla jej pracowników i partnerów, no i niekoniecznie w postaci obszernych dokumentów.

Jakie są korzyści z takich działań? Ogromne, bo mogąc wybierać najlepszych pracowników, a nie tylko i wyłącznie tych z polecenia – mamy najlepiej dopasowanych ludzi na pokładzie; będąc firmą postrzeganą jako wiarygodny pracodawca, partner w biznesie – pracujemy z najlepszymi i przyciągamy inwestorów. Listę korzyści można długo wymieniać.

Korzyści z ESG dla MŚP?

Wdrożenie ESG dla MŚP to wyzwanie – tego nikt nie ukrywa. Przede wszystkim dlatego, że jest to nowość, eksperci mówią „ekspercko” przez co zabiegani przedsiębiorcy (nie zatrudniający specjalistów od ESG) nie mają praktycznie możliwości zgłębienia tematu.

Duże firmy, które z ESG są zaznajomione lub wdrażają już te rozwiązania – też nie zawsze pomagają swoim mniejszym partnerom biznesowym, wymagając od nich w postępowaniach zakupowych wypełniania obszernych formularzy dotyczących ich działań w zakresie ESG/zrównoważonego rozwoju. Te formularze są często długie, jednakowe dla wszystkich, przez co dla większości mniejszych kontrahentów niezrozumiałe. W tym miejscu muszę zaapelować

do dużych firm i korporacji o odpowiedzialność za mniejszych partnerów – jeśli chcecie móc dobrać kontrahentów od których kupujecie produkty czy usługi, zacznijcie szkolić swoich partnerów, czego od nich będziecie wymagać w zakresie ESG (co jest dla was ważne) i dostosujcie formularze do ich możliwości, tłumacząc jakich informacji realnie potrzebujecie. Dzięki takim praktykom może okazać się, że mali i średni przedsiębiorcy realizują działania z zakresu ESG (choć nie są tak pięknie i skomplikowane nazwane), a duże firmy zyskają informacje na jakich im zależy i staną się prawdziwie wiarygodnym partnerem dla swych kooperantów.

Podsumowując

ESG jest dla wszystkich, ale trzeba odpowiednio personalizować treści i ilość kierowanych informacji. Wdrażając w firmie strategię ESG należy poinformować pracowników, partnerów, inwestorów, klientów, lokalną społeczność, dlatego to robimy, co w tym zakresie robimy, co chcemy osiągnąć. Nie wszyscy muszą otrzymać kilkudziesięciostronicowy dokument. Przedstawiciele lokalnej społeczności powinni dostać informację nie tylko w jaki sposób działania ESG firmy na nich wpłyną, ale także - jaki mogą mieć udział w tym procesie. Podobnie pracownicy powinni otrzymać informację, jak działania ESG firmy na nich wpłyną, co zmienią w ich pracy, jak ich praca przełoży się chociażby na ochronę środowiska dzięki np. wprowadzeniu ekologicznych i wydajniejszych środków czystości czy zmniejszeniu częstotliwości mycia okien – czyli mamy korzyści dla środowiska, ale też zmniejszone koszty zakupu środków czystości. No i jakie oni sami mogą otrzymać wymierne korzyści. Nawet niewielka premia z okazji realizacji celów strategii ESG będzie miła każdemu – w końcu poruszamy się w świecie biznesu, który w dużej mierze opiera się na psychologii ekonomicznej.



Urszula Józwiak, prezeska Fundacji im. XBW Ignacego Krasickiego, ekspertka Instytutu ESG

Jest jedną z założycielek i jednocześnie ekspertką Instytutu ESG, zespołu doradczo-analitycznego. Instytut zajmuje się upowszechnianiem raportowania ESG i wdrażaniem zasad zrównoważonego rozwoju.

Jest ekspertką ds. wizerunku medialnego i dobrych praktyk w biznesie, liderka zrównoważonego rozwoju. Z rynkiem medialnym i tematyką społecznej odpowiedzialności biznesu związana od kilkunastu lat.

Od 2009 roku tworzy publikacje dotyczące zagadnień CSR i dobrych praktyk w biznesie. Była pierwszą redaktorką naczelną kwartalnika „Raport CSR”, który ukazywał się w latach 2009-2021 oraz wydawcą portalu RaportCSR.pl, jednego z najstarszych portali w Polsce, który zajmuje się tematyką społecznej odpowiedzialności biznesu.

Jest pomysłodawczynią magazynu „Raport ESG” – pierwszego pisma dotyczącego w całości tematyki ESG w Polsce.

Zajmuje się doradztwem w obszarze odpowiedzialnej komunikacji, tworzeniu strategii CSR i ESG. Kieruje działaniami Fundacji im. XBW Ignacego Krasickiego mającymi na celu wspomaganie rozwoju gospodarczego Polski i promocję dobrych praktyk w biznesie. Pomysłodawczyni i organizatorka Kongresu ESG - pierwszego okrągłego stołu w Polsce poświęconego kwestiom ESG dla wszystkich zainteresowanych grup. Od lat organizuje także Forum i Konkurs „Pracodawca Godny Zaufania”.



CO WARTO WIEDZIEĆ O ESG



CO DYREKTYWA CSRD ZMIENIA NA POLU RAPORTOWANIA NIEFINANSOWEGO?

W styczniu 2023 r. weszła w życie dyrektywa CSRD, która zmienia zasady raportowania niefinansowego w zakresie obszarów ESG (ang. Environmental, Social, Governance). Powodem zmian jest m.in. konieczność harmonizacji standardów raportowania oraz zbyt duży poziom ogólności, a przez to utrudnione stosowanie poprzednio obowiązujących przepisów wspólnotowych – dyrektywy NFRD. Jak najszybciej należy wdrażać nowe obowiązki, tak aby odpowiednio przygotować firmy na nowe wyzwania.

Polska powinna wywiązać się z obowiązku wprowadzenia w życie dyrektywy CSRD do lipca 2024 roku. Jednocześnie unijny ustawodawca wprowadził trójstopniowe oddziaływanie nowej dyrektywy, zgodnie z którym obowiązki z niej wynikające będą obejmowały nowe kategorie podmiotów w kolejnych okresach. W pierwszej kolejności zmiany dotkną podmioty, które już były objęte obowiązkami raportowania w zakresie, które definiowała dyrektywa NFRD. I tak, dla dużych spółek zainteresowania publicznego (ang. public interest entities, PIE), które stosują już dyrektywę NFRD i zatrudniają powyżej 500 pracowników, raportowanie zgodnie z CSRD, powinno rozpocząć się w 2025 roku (za 2024 rok). Z kolei pozostałe duże jednostki tj. przedsiębiorstwa, które wprowadzenie nie podlegają NFRD, ale zatrudniają 250 osób lub mogą pochwalić się odpowiednio wysokimi obrotami lub wartością aktywów, będą musiały wdrożyć nowe raportowanie w 2026 roku. Najbardziej liczne w tym gronie są notowane na giełdzie spółki sektora MŚP, dla których termin na składanie raportów został wyznaczony na 2027 rok.

Polskie Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej szacuje, że zmiany dotkną ponad 3 tysiące polskich spółek, ale w skali całej Unii Europejskiej to wyzwanie dla niemal 50 tys. firm. Warto zwrócić uwagę, że wcześniej obowiązki z zakresu raportowania ESG dotyczyły wyłącznie podmiotów rynku finansowego. Obecnie ten zasięg ma być znacznie szerszy.

Można się spodziewać, że wdrożenie raportowania związanego z ESG będzie największym wyzwaniem właśnie dla podmiotów z sektora MŚP notowanych na giełdzie. Liczbowo tych podmiotów jest najwięcej, a wiele z nich może nie być przygotowanych na tak daleko idące zmiany i związane z nimi wydatki.

Do czego zmierza CSRD?

Dyrektywa CSRD przewiduje, że raporty w zakresie ESG będą zawierały informacje dotyczące transformacji energetycznej, gospodarki o obiegu zamkniętym, zapotrzebowania na wodę, ale także szeregu zagadnień pracowniczych, m.in. whistleblowingu, wolności konkurencji czy przeciwdziałania korupcji. Przygotowanie takiego raportu nie będzie łatwe i wymagać będzie zaangażowania specjalistów – w dużych firmach zapewne będzie to zadanie dla interdyscyplinarnych zespołów specjalistów.

Raporty niefinansowe powinny odpowiadać na szereg pytań dotyczących m.in. modelu biznesowego i strategii biznesowej jednostki, celów i postępów związanych ze zrównoważonym rozwojem, polityk oraz due diligence dbających o zrównoważony rozwój czy też kompetencji członków organów zarządzających, nadzorujących i administrujących w tym zakresie. Dodatkowo, jednostka musi zidentyfikować potencjalne ryzyka związane z prowadzoną działalnością oraz opisać działania podjęte w celu minimalizacji ich negatywnych skutków. Jednocześnie, prawidłowa realizacja nowych obowiązków jest o tyle istotna, że dyrektywa CSRD obliguje państwa członkowskie do wprowadzenia sankcji za nieprawidłową realizację obowiązków raportowych.

Europejskie Standardy Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS)

W dniu 31 lipca 2023 r. Komisja Europejska przyjęła rozporządzenie delegowane przyjmujące Europejskie Standardy Sprawozdawczości Zrównoważonego Rozwoju (ESSZR). Jest to pierwszy zestaw 12 uniwersalnych standardów, na który składają się:

- dwa standardy przekrojowe – ESRS 1 „Wymogi ogólne” oraz ESRS 2 „Ujawnienia ogólne”, oraz
- dziesięć standardów tematycznych obejmujących:

- pięć standardów dotyczących kwestii środowiskowych:

ESRS E1 „Zmiana klimatu”,
ESRS E2 „Zanieczyszczenia”,
ESRS E3 „Woda i zasoby morskie”,
ESRS E4 „Bioróżnorodność i ekosystemy”,
ESRS E5 „Wykorzystanie zasobów i gospodarka obiegu zamkniętego”,

- cztery standardy dotyczące kwestii społecznych:

ESRS S1 „Kadra pracownicza”,
ESRS S2 „Pracownicy w łańcuchu wartości”,
ESRS S3 „Społeczności dotknięte”,
ESRS S4 „Konsumenci i użytkownicy końcowi”, oraz

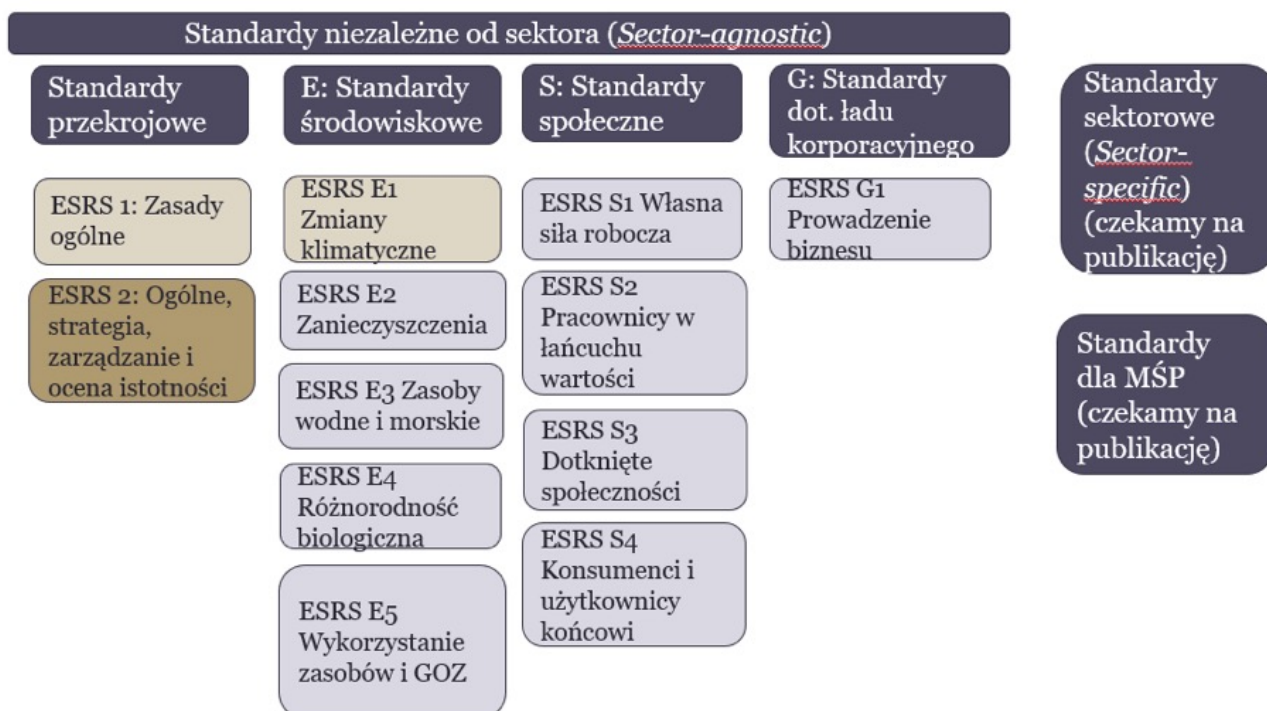
- 1 standard dotyczący kwestii zarządczych

ESRS G1 „Postępowanie w biznesie”.

Standardy te zostaną zastosowane przez pierwszą grupę jednostek (największe jednostki zainteresowania publicznego obecnie raportujące informacje niefinansowe) już do sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju za 2024 r.

W trakcie opracowania są jeszcze standardy sektorowe oraz dla MŚP – mają być gotowe w 2024 r.

ESRS – struktura standardów





RAPORT ESG KROK PO KROKU

Krok 1: Strategia ESG

Strategia ESG to planowanie rozwoju firmy w oparciu o trzy podstawowe filary: E (environmental), czyli zagadnienia środowiskowe, S (social); jak zagadnienia społeczne i G (governance); zagadnienia dotyczące ładu korporacyjnego. Przy opracowywaniu strategii ESG należy pamiętać, że jej skuteczność wymaga zgodności z długoterminową strategią biznesową firmy!

W budowaniu strategii ESG firmy można wykorzystać:

- Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) – zestaw 17 celów wyznaczonych przez Organizację Narodów Zjednoczonych w celu promowania pokoju i dobrobytu na świecie i jego mieszkańcach.
- Standardy SASB, które podkreślają wyzwania ESG istotne dla 77 różnych branż; a mapa istotności SASB jest narzędziem do określania finansowego znaczenia problemów ESG.
- Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka.

Krok 2: Badanie wpływu

Opracowanie strategii ESG zaczyna się od określenia wpływu Twojej firmy na ludzi i planetę. Celem jest wskazanie obszarów działalności, które wiążą się z poważnym ryzykiem wpływu na ludzi i planetę.

Warto podzielić ryzyka na trzy kategorie: środowisko, społeczność i pracownicy. Każdy filar powinien składać się ze wskaźników opartych na zbiorach danych, które oceniają ryzyko geograficzne, branżowe i surowcowe. Kombinacja danych ilościowych i jakościowych z publicznie dostępnych zbiorów danych może być wykorzystana do przypisania punktacji każdemu ryzyku.

Informacje te są następnie wykorzystywane do określenia prawdopodobieństwa i istotności każdego ryzyka w celu uzyskania ogólnego wyniku.

Krok 3: Ocena istotności

Ocena istotności pomaga określić priorytety ESG dla firmy. Zaczynamy od określenia interesariuszy – to mogą być inwestorzy, dostawcy, usługodawcy, lokalna społeczność itd. Dla każdej grupy interesariuszy powinniśmy określić wskaźniki ESG, które będą dla niej szczególnie istotne.

Jakie wskaźniki ESG są ważne dla interesariuszy? Odpowiadając na te pytanie dowiemy się, którym kwestiom ESG należy nadać priorytet tak aby spełniać oczekiwania interesariuszy, a nawet je przekraczać! Odpowiedź pomoże również dostosować komunikację, aby sprawnie przekazać informacje na tematy najważniejsze dla określonych grup docelowych.

Krok 4: Punkt wyjścia

Jeśli nie znamy punktu, z którego startujemy, trudno będzie nam zmierzyć postęp. Dlatego tak ważne jest zrobienie wstępnych pomiarów, aby opisać aktualny stan firmy i ocenić względną dojrzałość ESG w całej organizacji. Warto na tym etapie zebrać informacje na temat działań ESG konkurencji.

Krok 5: Ustaw cele ESG

Cele mogą obejmować utrzymanie dobrej wydajności, poprawę słabych obszarów oraz optymalizację wydajności lub ogólnej wydajności. Cele ESG nie są uniwersalne – powinny być dostosowane do konkretnego biznesu i wpływu firmy na otoczenie. Pomocne jest wyznaczenie ambitnego celu wraz z celami pomocniczymi lub „celami cząstkowymi”, które są mierzalne, łatwiejsze i szybsze do zrealizowania.

Niektóre cele mogą obejmować zdobycie certyfikatów branżowych np. certyfikat B Corp. Inne mogą obejmować przeniesienie firmy do budynków z certyfikatem LEED lub osiągnięcie celów zrównoważonego rozwoju.

Cele środowiskowe

Cele środowiskowe będą generalnie koncentrować się na zmniejszeniu całkowitej emisji dwutlenku węgla, zmniejszeniu ilości odpadów i zmniejszeniu zużycia wody. Mogą również skupić się na przejściu na zrównoważoną energię i zarządzaniu łańcuchem dostaw oraz podniesieniem wydajności.

Cele społeczne

Cele społeczne mogą obejmować niwelowanie luk płacowych, lepsze świadczenia pracownicze, lepsze warunki pracy i bezpieczniejsze środowisko pracy. Inne cele społeczne obejmują poprawianie warunków życia lokalnej społeczności, wspieranie spraw społecznych i etyczne pozyskiwanie surowców.

Cele zarządzenia

Te cele obejmują przejrzystość struktury zarządu, różnorodność i podejmowanie decyzji. To także przechowywanie danych, bezpieczeństwo, dobre praktyki księgowe, przejrzystość finansowa i etyka biznesowa.

Krok 6: Utwórz plan ESG

Tutaj tworzysz plan rozwoju ESG. Co można zrobić od razu? Co zawiera plan roczny, pięcioletni czy dziesięcioletni? Rozbicie dużych celów ESG na plan możliwych do wykonania kroków z realistycznymi celami znacznie zwiększy prawdopodobieństwo realizacji.

Krok 7: Wdrażaj plan ESG i mierz kluczowe wskaźniki

Po zdefiniowaniu obecnego stanu firmy i przygotowaniu mapy drogowej nadziedzł czas, aby rozpocząć wdrażanie celów ESG. Trzeba określić kluczowe wskaźniki wydajności (KPI), aby ocenić postęp. Udańe strategie ESG określają mierzalne cele. Warto zapoznać się z projektowanymi nowymi Europejskimi Standardami Raportowania Zrównoważonego Rozwoju.

Aby z sukcesem wdrożyć opracowaną wcześniej strategię ESG należy zidentyfikować miejsce zbierania danych, które będziemy raportować. Dane znajdują się na wszystkich poziomach organizacji.

Dlaczego? ESG to bardzo szeroki zestaw zagadnień: od pracowniczych i kwestii związanych z zarządzaniem, przez zmianę klimatu, wylesianie, gospodarkę wodną i zarządzanie odpadami, po łańcuch dostaw. Po wyznaczeniu osób odpowiedzialnych za konkretne wskaźniki możemy zająć się opracowaniem/wybraniem systemu w jakim będziemy raportować.

Różne międzynarodowe instytucje, takie jak Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) oraz International Integrated Reporting Framework (IRF) dostarczają wzorce do raportowania ESG.

Aby ustandaryzować ramy raportowania zintegrowanego UE przyjęła dyrektywę CSRD i zleciła opracowanie Europejskich Standardów Raportowania Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), na które składać się będzie ponad 100 nowych wskaźników.

Regularne monitorowanie i aktualizacje są niezbędne. Korzystanie ze scentralizowanego systemu zarządzania lub oprogramowania do śledzenia kluczowych wskaźników wydajności ułatwi ocenę ważnych wskaźników zrównoważonego rozwoju.

Krok 8: Publikuj regularne raporty ESG

Korzystając z wyżej wymienionych ram i zewnętrznych narzędzi oceny, zaplanuj roczne sprawozdanie z wyników dla kluczowych interesariuszy. W pierwszym raporcie istotne jest podkreślenie polityk i programów, które już istnieją, oraz ocena postępów.

Raporty mogą zawierać wskaźniki specyficzne dla organizacji lub branży, a także ocenę zaangażowania i postępów w zakresie kluczowych wskaźników zrównoważonego rozwoju.



SPECJALISTA DS. ESG PILNIE POSZUKIWANY. CO MUSZĄ UMIEĆ? SKĄD ICH BRAĆ?

ESG to nie moda, to konieczność dla coraz większej liczby przedsiębiorstw. Jak zatem wygląda w Polsce proces przechodzenia pod skrzydła ESG? Co musi wiedzieć i umieć ekspert od ESG w firmie? Jakich zatem pracowników potrzebują firmy? Co oferują?

Za skrótem ESG stoją działania firmy prowadzone z troską o środowisko, społeczeństwo oraz ład korporacyjny. Są to obszary, które powinny mieć w niedługiej perspektywie pierwszorzędne znaczenie dla firm. Dlaczego?

Coraz częściej zależy od tego nie tylko liczba wiernych konsumentów, ale także inwestorów oraz wieloletnich pracowników czy kandydatów do pracy. Według badania Sustainable Brands, aż 75 proc. millenialsów (pokolenie ludzi urodzonych w latach 80. i 90. XX wieku) bierze pod uwagę działalność ekologiczną oraz społeczną podczas podejmowania decyzji o wyborze nowej pracy.

Jak zaznaczają autorzy raportu, polskie firmy często poruszają w raportach temat klimatu. Na uwagę zasługuje fakt, że 100 proc. badanych spółek giełdowych identyfikuje główne źródła emisji dwutlenku węgla oraz raportuje emisję gazów cieplarnianych. Jednak jedna czwarta spółek WIG20 notowanych na warszawskiej giełdzie nie podaje celów i terminów redukcji emisji, a w ich strategiach zrównoważonego rozwoju często brakuje istotnych szczegółów, takich jak sposób osiągania tych celów i czas ich realizacji.

Jasnym punktem jest fakt, że około 7 na 10 firm raportuje informacje o zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy, a 65 proc. podaje konkretne dane dotyczące urazów związanych z pracą. A to wskaźniki i parametry ważne dla pracowników i kandydatów do pracy w danej firmie. Tyle badanie Sustainable Brands.

Bardzo trafnie zdiagnozowała problem dr Agata Rudnicka z Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

- Punktem wyjścia do oceny organizacji pod kątem ESG jest dobre rozpoznanie

otoczenia, zrozumienie jego potrzeb oraz zderzenie ich z bieżącą działalnością. W sferze środowiskowej takimi oczekiwaniami mogą być: ograniczanie emisji, rezygnacja z surowców, które generują zanieczyszczenia, zmiana sposobu produkcji itp. W obszarze społecznym to przede wszystkim konieczność oceny ryzyk związanych z prawami człowieka, tworzenie warunków rozwoju z poszanowaniem praw społeczności czy dbałość o przejrzystą komunikację z otoczeniem. Działania z zakresu ładu organizacyjnego obejmują m.in. analizę dokumentów, relacji, ról i odpowiedzialności za procesy osób decyzyjnych. W działaniach ESG równie istotne jest wyjście poza granice organizacji i zbadanie swojego łańcucha wartości. Tylko w ten sposób firmy będą świadome swoich faktycznych oddziaływań. Wzięcie odpowiedzialności za łańcuch wartości wymaga dużej determinacji i zaufania ze strony wszystkich partnerów, ale jest niezbędnym elementem w tworzeniu ram dla zrównoważonego biznesu. Dopiero poznanie oczekiwań i potrzeb daje przestrzeń do dalszych działań - ocenia dr Agata Rudnicka.

Z powyższej oceny wynika jedno: praca na stanowisku eksperta od ESG w firmie nie będzie łatwa, lekka ani przyjemna, choć w dłuższym terminie może dać satysfakcję tak materialną jak i niematerialną.

Patrząc na ocenę ekspertki z Uniwersytetu Łódzkiego, kompetencje, jakie musi posiadać taki specjalista, są bardzo wyśrubowane. Tu może być problem z naborem kandydatów.

Osoby odpowiedzialne za obszar ESG mają trudne zadanie szacowania zasobów organizacyjnych w kontekście planowanych celów zrównoważonego rozwoju nie tylko w krótkiej perspektywie, ale i w dłuższym horyzoncie czasu. Od

tego momentu zaczyna się praca operacyjna związana ze świadomymi interwencjami służącymi minimalizowaniu negatywnych wpływów społecznych i środowiskowych, wdrażaniu pożądanych rozwiązań, sprawdzaniu i weryfikowaniu ich skuteczności.

Rynek specjalistów od ESG jest na etapie raczkowania. Globalna firma doradczą Deloitte poszukuje osoby, która „chciałaby razem z nami wspierać klientów w projektowaniu i wdrażaniu strategii ESG, zintegrowanej ze strategią biznesową”.

Jakie kwalifikacje musi posiadać kandydat do pracy w Deloitte:

- około 2-3 lata doświadczenia biznesowego, jeśli doświadczenie pochodzi z branży konsultingowej, będzie dużym atutem
- doświadczenie w pracy w dziale strategii biznesowej firmy, przy realizacji projektów strategicznych
- umiejętność analizy rynku i konkurencji
- umiejętność logicznego myślenia, przekładania zebranej wiedzy i wniosków na informacje syntetyczne
- umiejętność szybkiego uczenia się i wykorzystywania nowo zdobytej wiedzy w praktyce;
- umiejętność koordynowania kilku strumieni pracy jednocześnie
- umiejętność przygotowywania wniosków z analiz i rekomendacji w formie prezentacji PowerPoint
- umiejętność wykorzystania programu Excel w praktyce w celu np. analizy, budowy prostych modeli finansowych.

Dodatkowo będzie świetnie, jeśli kandydat posiada:

- doświadczenie w projektowaniu i wdrażaniu strategii z zakresu zrównoważonego rozwoju, ESG
- doświadczenie w analizie finansowej lub ocenie przedsiębiorstw z perspektywy funduszu, banku
- doświadczenie w ocenie spółek pod kątem ratingów ESG (Sustainalytics, Ecovadis, S&P, MSCI itp.)
- doświadczenie w realizacji projektów w wybranych obszarach: ESG, poprawa efektywności procesów biznesowych, wzrost wartości firmy, wzrost wartości marki, ochrona klimatu i dekarbonizacja, gospodarka o obiegu zamkniętym, innowacyjność, budowanie kultury organizacyjnej, wdrażanie rozwiązań
- podstawowa znajomość zagadnień regulacyjnych związanych ze zrównoważonym rozwojem (m.in.: EU Green Deal, CSRD, Taxonomy, SFDR, TCFD/TNFD Guidelines, Digital Product Passport itp.)
- doświadczenie w badaniu trendów konsumenckich i branżowych
- doświadczenie w zarządzaniu zmianą.

Nie ma żartów. Specjalista od ESG to nie przelewki. Ilu takich ekspertów jest w Polsce? Dobrze pytanie.

Wybór osoby odpowiedzialnej za zagadnienia ESG to obecnie jeden z ważnych zagadnień dla firm w kontekście zrównoważonego rozwoju. Te aspekty będą mieć znaczący wpływ na wizerunek i długoterminową stabilność firmy.

Niezwykle ważne jest, aby znaleźć osobę o odpowiednich umiejętnościach i pasji, która będzie w stanie skutecznie zarządzać tym obszarem.

Czasy, że firmy delegowały kogoś do obsługi pewnych procesów, na zasadzie: teraz Ty będziesz u nas ekspertem od BHP czy RODO, już dawno minęły.

Czego wymagała od kandydatów na stanowisko specjalista ESG firma Velma ESG sp. z o.o.?

- posiadania minimum 2-letniego doświadczenia zawodowego w obszarze ESG (warunek konieczny)
- posiadania praktycznej znajomości narzędzi i metodologii ESG
- doświadczenia w opracowywaniu i tworzeniu dokumentów na potrzeby poszczególnych jednostek organizacyjnych spółki oraz raportu niefinansowego.
- zdolności nawiązywania i utrzymywania dobrych, profesjonalnych relacji ze współpracownikami.
- znajomości podstawowych wytycznych i pojęć oraz taksonomii
- biegłej znajomości języka angielskiego.

Znów poziom level hard, jak mówią wspomniani wcześniej mileniałsi.

Firma Gobarto SA, oprócz sprecyzowanych wymagań dla kandydata na specjalistę ds. raportowania ESG, oferuje np. „kawę z szefem”. Co jeszcze:

- różne możliwości rozwoju - szkolenia, awanse, rekrutacje wewnętrzne
- świętowanie sukcesów
- fundusz socjalny
- integrację
- opiekę medyczną i ubezpieczenie na życie
- pakiet sportowy
- przejrzyste warunki zatrudnienia, umowa o pracę, stabilna praca na dłużej.

„Kawa z szefem” czy „świętowanie sukcesów” brzmi zachęcająco. Warto rozważyć.

Oferty pracy dla specjalistów zamieszczają na razie najwięksi gracze na rynku, co może oznaczać, że zanim takich fachowców zaczną szukać zwykli przedsiębiorcy, może w Wiśle upłynąć dużo wody.

Swoją drogą, wiele firm w Polsce potrzebuje po prostu osób, które wytłumaczą zarządom, pracownikom, klientom, ideę ESG, potem będzie można próbować pogłębiać zagadnienie, aż dotrze się do etapu eksperckiego zgodnego z wymogami stawianymi kandydatom do pracy przez największych.

Firmy globalne szukają specjalistów ds. ESG, menedżerów ds. ESG, głównych specjalistów ds. ryzyka, specjalistów ESG. To dobrze, choć świadomość wśród mniejszych firm jest niewystarczająca, tak samo jak wśród większości Polaków. To musi się zmienić. Najważniejsza jest edukacja i świadomość oraz wymogi rynku. Reszta przyjdzie sama.

Warto zaznaczyć, że obowiązek raportowania ESG wcześniej czy później będzie dotyczył każdej polskiej firmy, dlatego warto zainteresować się nim już teraz. Nowe przepisy wprowadzane w UE będą miały konsekwencje dla całego rynku.



WSPÓŁPRACA I INTEGRACJA WIEDZY I PRAKTYK Z RÓŻNYCH OBSZARÓW. JAK ZOSTAĆ SPECJA- LISTĄ ESG?

ESG obejmuje szereg czynników, które wpływają na działalność organizacji i jej oddziaływanie na otoczenie, w tym aspekty środowiskowe (np. emisje gazów cieplarnianych, gospodarowanie zasobami naturalnymi), społeczne (np. prawa pracownicze, bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, relacje z lokalnymi społecznościami) oraz zarządcze (np. struktura zarządzania, transparentność, etyka). Skuteczne zarządzanie kwestiami ESG – począwszy od budowania i wdrażania strategii, przez operacyjne zarządzanie i koordynację działań w tym obszarze, aż po monitoring wyników i raportowanie – wymaga interdyscyplinarnego podejścia.

Absolwenci ochrony środowiska mogą dostarczać ekspertyzę dotyczącą działań proekologicznych, inżynierowie mogą opracowywać rozwiązania technologiczne, prawnicy zapewniać zgodność z przepisami, a eksperci ds. zasobów ludzkich zajmować się wdrażaniem polityki społecznej w organizacjach.

ESG (Environmental, Social, and Governance) wymaga uwzględnienia różnych perspektyw i interesariuszy. Wpływ organizacji na środowisko, społeczność lokalną i rynki finansowe wymagają holistycznego podejścia, uwzględniającego zarówno aspekty ekonomiczne, środowiskowe, społeczne, jak i zarządcze.

Jeśli chcesz zostać specjalistą ESG, czyli ekspertem zajmującym się kwestiami zrównoważonego rozwoju, społecznej odpowiedzialności biznesu i zarządzania, nie musisz porzucać swoich studiów i zainteresowań – warto natomiast rozszerzyć je o aspekty ESG.

Po pierwsze: teoria

Na początku warto pogłębić swoją wiedzę z zakresu ESG. Pomocna będzie literatura związana z tematyką zrównoważonego rozwoju, standardy raportowania ESG (np. Global Reporting Initiative oraz standardy raportowania UE) oraz najnowsze badania i trendy w tej dziedzinie. Istnieje wiele źródeł informacji, takich jak raporty organizacji

międzynarodowych, raporty rynkowe i strony internetowe, które dostarczają aktualnych informacji na temat najnowszych trendów i wydarzeń związanych z ESG (np. RaportCSR.pl).

Warto skupić się na najważniejszych aspektach środowiskowych, społecznych i zarządczych, które wpływają na działalność biznesową. Istnieje wiele kierunków studiów podyplomowych, które mogą dostarczyć odpowiedniej wiedzy i umiejętności w tym obszarze (m.in.: „Manager CSR. Zrównoważony rozwój i ESG” oferowane przez Collegium Civitas przy współpracy z CSR Info.).

Jeśli chcesz zostać specjalistą ESG, czyli ekspertem zajmującym się kwestiami zrównoważonego rozwoju, społecznej odpowiedzialności biznesu i zarządzania, nie musisz porzucać swoich studiów i zainteresowań – warto natomiast rozszerzyć je o aspekty ESG.

Kierunki związane bezpośrednio z zrównoważonym rozwojem, np. ochrona środowiska, koncentrują się na analizie wpływu działań biznesowych na środowisko i społeczeństwo oraz na sposobach zarządzania tymi aspektami. W pakiecie wraz ze studiami często jest możliwość zdobycia przydatnych certyfikatów np. ISO 14001 (standard dotyczący systemów zarządzania środowiskowego).

Studia z zakresu ekonomii środowiskowej dostarczają wiedzy z zakresu ekonomicznych aspektów zrównoważonego rozwoju, w tym sposobów pomiaru wpływu społecznego i środowiskowego działań przedsiębiorstw. Ponadto na rynku dostępnych jest wiele szkoleń i webinarów z zakresu raportowania niefinansowego, które mogą dostarczyć bardziej zaawansowanej wiedzy w tym obszarze.

Po drugie: praktyka

Mając podstawy teoretyczne można przejść do praktyki. Warto sprawdzić, jakie firmy prowadzą działania ESG, jakie są ich cele i jak raportują swoje wyniki. Analizowanie praktyk i strategii zrównoważonego rozwoju pomaga zrozumieć, jak działania ESG wpływają na wyniki finansowe i reputację organizacji.

Dla potencjalnego pracodawcy istotne będzie posiadanie doświadczenia praktycznego w obszarze ESG. Dlatego dobrym pomysłem mogą być płatne praktyki lub staże w firmach, organizacjach non-profit, agencjach ratingowych lub firmach doradczych zajmujących się ESG. Można zastosować zdobytą wiedzę w praktyce i zdobyć cenne umiejętności.

Networking

Warto budować swoją sieć kontaktów: poznawać innych specjalistów ESG i być częścią tej rozwijającej się społeczności. Udział w konferencjach, spotkaniach branżowych i wydarzeniach networkingowych pomoże nawiązać kontakty i podzielić się wiedzą. Można również rozważyć członkostwo w organizacjach zajmujących się ESG, które oferują możliwość poznawania innych ekspertów i uczestniczenia w projektach branżowych (np. Liga Odpowiedzialnego Biznesu - bezpłatny program edukacyjny na temat CSR/ESG/sustainability przeznaczony dla studentów i studentek w Polsce).

Świat ESG jest dynamiczny, więc ważne jest, aby być na bieżąco z najnowszymi trendami, regulacjami i inicjatywami. Nieustannie trzeba się dokształcać i śledzić inicjatywy międzynarodowe oraz regulacje w tym zakresie. Przede wszystkim dyrektywę CSRD i związane z nią zmiany prawne, które niebawem zostaną zaimplementowane w Polsce. Ponadto zasady Globalnego Porozumienia Narodów Zjednoczonych w dziedzinie Odpowiedzialnego Inwestowania (UN PRI), Global Reporting Initiative (GRI) czy inicjatywy związane z zielonym finansowaniem.





CZYM JEST RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM?

Nasza firma zauważyła, że termin work life balance (równowaga między życiem zawodowym a prywatnym) pojawia się częściej po pandemii COVID-19, ponieważ po lockdownie zmieniły się priorytety indywidualne i rodzinne - ludzie zapragnęli odmiany od monotonii i powtarzalności rządzącej ich swoim codziennym życiem i pracą.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym może oznaczać różne rzeczy dla różnych osób. Dla pracodawcy może to być po prostu fakt, że jego pracownicy przepracowują pięć z siedmiu dni tygodnia i mają wolny weekend. Z drugiej strony, samotny rodzic dwójki dzieci może woleć pracować w te weekendy, ale aby zachować równowagę, potrzebowałby dłuższych poranków wolnych od pracy, aby móc wysłać dzieci do szkoły. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym odnosi się do wygody związanej z pracą. Możliwość zaplanowania urlopu, powrotu do domu przed standardowymi godzinami szczytu lub pozostawienia telefonu służbowego w biurze pozwala na równe traktowanie życia osobistego i zawodowego.

Jednym z rezultatów działań w zakresie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych jest dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, odnosząca się do wyzwań stojących przed pracującymi rodzicami i opiekunami, zarówno mężczyznami, jak i kobietami. Dyrektywa bierze pod uwagę zmiany demograficzne mające miejsce w ciągu ostatniej dekad, a także przyszłość, na którą składa się starzejąca się i rosnąca populacja w państwach członkowskich UE. Celem dyrektywy jest zachęcenie do lepszego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, przy wsparciu ze strony odpowiedniej polityki prawnej.

Dlaczego równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest ważna?

Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym stanowi, że „polityka równowagi między życiem zawodowym a prywatnym powinna przyczyniać się do osiągnięcia równości płci poprzez promowanie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, równego podziału obowiązków opiekuńczych między męż-

czyznami i kobietami oraz zniwelowania różnic w zarobkach i wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”. Podkreślono fakt, że kobiety na rynku pracy mają trudności z pogodzeniem pracy i obowiązków rodzinnych, spędzając więcej czasu na wypełnianiu nieodpłatnych obowiązków opiekuńczych, a niektóre kobiety całkowicie rezygnują z pracy. Co więcej, brak płatnego urlopu ojcowskiego oznacza, że mężczyźni rzadziej wypełniają swój obowiązek opieki nad dzieckiem, tworząc dysproporcję w zakresach odpowiedzialności. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma na celu rozwiązywanie tych problemów.

Nawet dla osób, które nie mają dzieci lub dodatkowych osób do opieki, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma znaczący wpływ na ogólne samopoczucie jednostki, a tym samym na sukces ekonomiczny organizacji. Utrzymanie równowagi między pracą a życiem osobistym pomaga zmniejszyć stres i wypalenie zawodowe: przewlekły stres może prowadzić do problemów takich jak choroby układu krążenia czy depresja. Z kolei mniejszy stres oznacza większą produktywność, ponieważ pracownicy mogą skupić się wyłącznie na pracy, zamiast martwić się o to, jak poradzą sobie z obowiązkami domowymi. Jest mniej prawdopodobne, że będą czuli zmęczenie a jednocześnie są w stanie lepiej skoncentrować się na swoich zadaniach. Może to prowadzić do zwiększonej satysfakcji z pracy, ponieważ pracownicy są bardziej skłonni do szybszego osiągnięcia celów i odczuwania przyjemności z czasu spędzonego w pracy, co przekłada się na wyższe morale i bardziej pozytywne środowisko pracy. W rezultacie pracownicy są mniej skłonni do brania urlopu (z powodu chronicznego stresu lub wypalenia zawodowego), a tym samym utrzymują stały przepływ pracy, co jest korzystne dla firmy, całej gospodarki i służby zdrowia.

W jaki sposób dyrektywa CSRD i dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym są ze sobą powiązane?

Art. 2 Rozporządzenia 2019/2088 definiuje „kwestie zrównoważonego rozwoju” jako „czynniki środowiskowe, społeczne i związane z prawami człowieka oraz czynniki związane z zarządzaniem, w tym czynniki zrównoważonego rozwoju”. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym może wchodzić w zakres wszystkich tych aspektów:

Kwestie ochrony środowiska: Firmy zaangażowane w zmniejszanie śladu węglowego mogą ułatwiać pracę zdalną lub hybrydową, aby skrócić czas dojazdów do pracy poprzez ograniczenie podróży w godzinach szczytu i optymalnie wykorzystywać rozkłady jazdy transportu publicznego.

Kwestie społeczne: Obejmuje inicjatywy, które mogą promować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, takie jak elastyczne godziny pracy, programy zdrowotne i odnowy biologicznej, wewnętrzne wsparcie zdrowia psychicznego lub szkolenia w zakresie radzenia sobie ze stresem. Korzyści z elastycznego podejścia do czasu pracy oznaczają również bardziej komfortowe środowisko pracy.

Kwestie ładu korporacyjnego: Rozwój polityk przyjaznych rodzinie (często lepszych niż podstawowe przepisy określone w prawie państwa członkowskiego i zgodnych lub wykraczających poza zalecenia dyrektywy UE), takich jak wydłużony urlop rodzicielski, opieka nad dziećmi na miejscu lub wsparcie finansowe dla pracowników pełniących obowiązki opiekuńcze. Grupy osób aktywnych zawodowo, które mogą potrzebować innej organizacji pracy

- Studenci
- Rodzice
- Opiekunowie
- Osoby starsze
- Osoby niepełnosprawne

Jak Irlandia i Polska wypadają w porównaniu do średniego czasu pracy?

W 2022 r. średni tydzień pracy w UE wynosił 37,5 godziny tygodniowo, przy czym Irlandia spadła poniżej tego wskaźnika (36,9 godziny tygodniowo), a Polska zajmowała drugie miejsce pod względem liczby przepracowanych godzin, tuż za Grecją (41), z 40 godzinami tygodniowo (Notatki z Polski, 2023). Polska zawsze znajdowała się w pierwszej czwórce państw członkowskich pod względem godzin pracy, odkąd Eurostat zaczął gromadzić dane w 2008 roku. W 2022 r. większość Polaków, 75,3%, pracowała 40 lub więcej godzin tygodniowo, czyli o prawie 20% więcej niż średnia UE (45,8%). Ponadto mniej niż 10% siły roboczej pracowało w Polsce w przedziale 1-39 godzin tygodniowo, a tylko około 5% pracowało poniżej 24 godzin tygodniowo, w porównaniu do odpowiednio ponad 55% i 15% w Irlandii (Eurostat, 2023).

Wdrożenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym do standardów firmy

Aby zachęcić pracowników będących rodzicami i opiekunami do pozostania na rynku pracy, tacy pracownicy powinni mieć możliwość dostosowania swoich harmonogramów pracy do osobistych potrzeb i preferencji. UE określa, że „mają oni prawo żądać elastycznej organizacji pracy w celu dostosowania swoich schematów pracy, w tym, w miarę możliwości, korzystania z pracy zdalnej, elastycznych harmonogramów pracy lub skrócenia godzin pracy w celu zapewnienia opieki”.

Forbes (2022) zaleca przekazanie pracownikom definicji równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, która jest „odpowiednia dla obecnego środowiska biznesowego”, aby zapewnić jasność w tworzeniu polityki wewnętrznej, a także kierować zachowaniem pracowników.

Uelastycznienie godzin pracy może przynieść korzyści wszystkim stronom poprzez dostosowanie do indywidualnych potrzeb:

- Elastyczne godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy: Pozwól pracownikom wybrać, kiedy zaczynają i kończą swój dzień. Na przykład, mogą oni mieć możliwość rozpoczęcia pracy między 8:00 a 10:00 i zakończenia jej między 16:00 a 18:00.
- Skrócone tygodnie pracy: Opcja pracy przez dłuższy czas w mniejszą liczbę dni (4-dniowy tydzień pracy z 10-godzinnymi dniami) lub nawet próba wdrożenia 4-dniowego tygodnia pracy z mniejszą liczbą godzin. Może to zapewnić pracownikom dłuższe weekendy i obniżyć koszty prowadzenia biura.
- Ustalenia dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin i podziału pracy: Zezwalaj pracownikom na pracę w niepełnym wymiarze godzin lub dzielenie się zadaniami w pełnym wymiarze godzin z innym pracownikiem.
- Praca zdalna i hybrydowa: Zapewnienie pracownikom możliwości pracy z domu lub innej zdalnej lokalizacji,

zmniejszając potrzebę dojazdów do pracy i oferując bardziej komfortowe środowisko pracy.

- Praca zorientowana na wyniki: Przeniesienie punktu ciężkości z konieczności przepracowania określonej liczby godzin na osiągnięte wyniki lub rezultaty. Dzięki komunikacji, jasnym oczekiwaniom i wytycznym oznacza to, że pracownicy mogą zwiększyć własną produktywność i zaangażowanie, ponieważ są zachęceni możliwością uzyskania dodatkowego czasu wolnego, podczas gdy pracodawca może utrzymać korzyści wynikające z wcześniejszego uzyskiwania pożądanych wyników przez jego klientów.

Aleksandra Marcinkowska z EDU SMART TRAINING CENTRE LIMITED mówi: *„Jako matka trójki dzieci, żona i właścicielka dwóch psów rozumiem, jak to jest być rodzicem i prowadzić biznes. Opierając się na własnych doświadczeniach postanowiłam zbudować firmę, który jest inkluzywna wobec rodziców, różnych narodowości, osób pracujących w różnych strefach czasowych, o różnych osobowościach, umiejętnościach i talentach. Przestrzegamy dyrektyw dotyczących różnorodności i integracji oraz regularnie rozmawiamy z naszymi pracownikami, aby pozostać w zgodzie z ich potrzebami i naszymi celami biznesowymi. Aby skutecznie przestrzegać CSRD, zalecam każdej firmie wdrożenie normy ISO2600 i postępowanie zgodnie z jej wytycznymi”.*



SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU PRACODAWCY. JAK UDZIAŁ W UŁATWIANIU PRZEZ UE UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W FIRMIE MA SIĘ DO NOWEJ DYREKTYWY CSRD?

Być może widzieliście już nagłówki wiadomości dotyczące Dyrektywy w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD), która weszła w życie 5 stycznia 2023 r. w Unii Europejskiej. Znajomość Dyrektywy CSRD musi prędzej czy później stać się elementem niezbędnych zasobów wiedzy dla każdego właściciela firmy w UE, ponieważ stanowi podstawę standardów sprawozdawczości niefinansowej.

Dyrektywa CSRD została zaprojektowana w oparciu o działania środowiskowe, społeczne i związane z zarządzaniem - ESG - termin ten staje się coraz częściej używany. Przedsiębiorstwa z UE są zobowiązane do składania sprawozdań na różne tematy, w tym na temat zdolności dostosowywania swoich modeli biznesowych i strategii do zagrożeń dla zrównoważonego rozwoju, możliwości stwarzanych przez czynniki zrównoważonego rozwoju oraz planów mających na celu zagwarantowanie, że model biznesowy jest zgodny z przejściem na zrównoważoną gospodarkę. Pod społecznym aspektem tego akronimu kryje się społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) i uczenie się przez całe życie - ale co to tak naprawdę oznacza w kontekście biznesu i dlaczego tak ważne jest, aby te elementy zostały wdrożone?

Komisja Europejska definiuje CSR jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”, określając działania, które powinny być prowadzone przez firmy. Sposoby, w jakie firma może stać się społecznie odpowiedzialna, obejmują integrację „kwestii społecznych, środowiskowych, etycznych, konsumenckich i praw człowieka z ich strategią biznesową i operacjami [oraz] przestrzeganie prawa”.

Definicja uczenia się przez całe życie zawarta w Europejskiej Strategii Zatrudnienia brzmi następująco: „wszystkie celowe działania edukacyjne, formalne lub nieformalne, podejmowane na bieżąco w celu poprawy wiedzy, umiejętności i kompetencji”.

Co dokładnie łączy te dwie kwestie? To proste - odpowiedzialność za edukowanie pracowników, akcjonariuszy czy inwestorów w kwestiach ESG, które dotyczą firmy zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio. Bez uczenia się przez całe życie nie można reagować

na nowe trendy rynkowe, zmiany gospodarcze, transformację cyfrową ani odpowiednio przestrzegać nowych przepisów. Nie można wdrażać nowych polityk, w szczególności dotyczących takich aspektów jak różnorodność, bez wcześniejszej wiedzy. W dzisiejszym świecie istnieje ogromna ilość dostępnej wiedzy: musisz analizować, dostosowywać, dyskutować, oceniać informacje, aby zrozumieć CSRD i wprowadzać zmiany w swojej sprawozdawczości niefinansowej. Sposoby integracji CSR z uczeniem się przez całe życie obejmują seminaria lub dni szkoleniowe, dni wolontariatu, częstsze spotkania w celu opracowania strategii biznesowej, aby być nie tylko zgodnym z prawem, ale także działać tak, aby wyprzedzać obecne trendy lub oferować pracownikom dalsze kwalifikacje w zakresie ESG.

W zależności od wielkości i obrotów firmy, różne aspekty CSRD będą miały zastosowanie w różnych latach, ale nie oznacza to, że osoby odpowiedzialne za zmiany w firmie powinny czekać do ostatniej chwili. Ważne jest, aby mieć jasny plan, strategię wdrożenia, a także niezbędne zasoby do przestrzegania standardów sprawozdawczości niefinansowej, które pojawią się w ciągu najbliższych 5 lat. W szczególności MŚP - które niekoniecznie mają oddzielny personel lub działy nadzorujące raportowanie niefinansowe - muszą rozpocząć badania i szkolenia już teraz, aby nie wypaść z rynku. Duże firmy, aby zachować własną przejrzystość, będą wymagać, aby ich partnerzy również byli transparentni, niezależnie od tego, czy już są zobowiązani do przestrzegania CSRD. Aby sporządzić taki raport, firmy muszą wyznaczyć kogoś, kto ułatwi ten proces. Pojawia się wiele pytań, bo w końcu kto jest odpowiedzialny za sporządzenie tego raportu i zadbanie o to, aby był on zgodny z CSRD? Jest jedna krótka odpowiedź: leży to w zakresie

odpowiedzialności pracodawcy za własny ład korporacyjny, tj. zadbanie o to, aby firma działała w zgodzie z prawem i przepisami, ale także w zakresie odpowiedzialności społecznej; jako szef firmy, pracodawca sprawuje kontrolę, firma polega na nim w podejmowaniu korzystnych decyzji dla interesariuszy, pracowników i społeczności. Jest liderem firmy, bez względu na to, czy zatrudnia ona 2000 pracowników, czy tylko pięciu. CSRD stanowi, że obowiązkiem dyrektora jest wyznaczenie audytora w razie potrzeby.

Obecny problem polega na tym, że wielu pracodawców lub firm działających w Unii Europejskiej nie jest świadomych CSRD lub nie do końca rozumie, co się z tym wiąże. Według ankiety przeprowadzonej przez Compliance Institute, profesjonalną organizację dla specjalistów ds. zgodności w Irlandii, 41% firm stwierdziło, że będzie miało trudności z dostarczeniem danych wymaganych przez CSRD, 7% nie rozumie nowych zasad, a 46% nie wiedziało, że niezależny audyt jest wymogiem CSRD (Morrey, 2023). Kolejne badanie przeprowadzone przez Microsoft (Marguerite i Nynhan, 2022) dotyczące oceny gotowości irlandzkich przedsiębiorstw w zakresie transformacji zrównoważonego rozwoju wykazało, że mniej niż połowa (43%) posiada specjalną strategię lub politykę zrównoważonego rozwoju, a ponad jedna trzecia (35%) „w ogóle nie jest świadoma” CSRD. Prawie trzy czwarte (71%) nie ma osoby odpowiedzialnej za identyfikację priorytetów w zakresie zrównoważonego rozwoju środowiskowego - pokazuje to, jak ważne jest uczenie się przez całe życie, ponieważ bez niego nie można wyprzedzić konkurencji ani stworzyć spójnego raportu na temat zrównoważonego rozwoju.

Business Insider Polska (2022) donosi, że tylko 5% firm technologicznych w Polsce mierzy obecnie swój ślad węglowy, a dwie trzecie nie ma kodeksu etycznego ani nie wdrożyło działań antykorupcyjnych: wszystkie te kwestie należą do odrębnych filarów ESG.

Idea uczenia się przez całe życie jest kluczowa w odniesieniu do CSRD na wiele sposobów. Po pierwsze, jeśli jako dyrektor zdecydujesz się na samodzielne ułatwienie tego procesu, pojawi się wiele nowych aspektów, które będziesz musiał przeanalizować. Jeśli zdecydujesz się wyznaczyć audytora, w CSRD znajdują się jasne wytyczne dotyczące wymaganych kompetencji i certyfikacji. Po drugie, warto nauczyć się korzystać z bezpłatnych zasobów dostępnych w Internecie i monitorować postępy mające miejsce w ustawodawstwie państw członkowskich. Badania rynkowe są ważniejsze niż kiedykolwiek, ponieważ wizerunek lub ranking zrównoważonego rozwoju firmy w znacznym stopniu decyduje o jej pozycji ekonomicznej.

CSRD zawiera aktualizacje, a także własny plan wdrożenia i interpretację prawną w zależności od tego, którego partnera będącego członkiem UE dotyczy. Państwa członkowskie mają czas do 16 czerwca 2024 r. na transpozycję CSRD do prawa krajowego. Jako pracodawca jesteś odpowiedzialny za edukowanie siebie i swoich pracowników w zakresie tego, co jest lub będzie wymagane. Zachęcamy do korzystania z dostępnych bezpłatnych zasobów, a także do wykorzystywania wiedzy swoich pracowników, aby być na bieżąco z najnowszymi standardami, wymogami i możliwymi inicjatywami, które firma może podjąć w związku z działaniami w zakresie ESG.



KLUCZOWE DEFINICJE ESG

• **Carbon Footprint / Ślad węglowy**

Ślad węglowy to całkowita suma emisji gazów cieplarnianych, wytwarzanych bezpośrednio lub pośrednio przez daną osobę, organizację, wydarzenie lub produkt. Ślad węglowy obejmuje emisje dwutlenku węgla, metanu, podtlenku azotu i innych gazów wyrażone w ekwiwalencie CO₂.

• **Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ**

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (ang. Sustainable Development Goals, SDGs) to plan naprawy świata przyjęty przez kraje członkowskie ONZ, który obejmuje kwestie klimatyczne, środowiskowe, społeczne i gospodarcze. Zakłada m.in. dążenie do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych, zachowania różnorodności środowiskowej, zagwarantowania praw człowieka czy eliminacji ubóstwa.

• **CSR (ang. corporate social responsibility, społeczna odpowiedzialność biznesu)**

Jest to koncepcja, według której przedsiębiorstwa podczas budowania strategii biznesowej uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska oraz dbają o relację z różnymi grupami interesariuszy, a przede wszystkim z pracownikami. Ich postępowanie jest przejrzyste i etyczne, a także przyczynia się do rozwoju i dobrobytu całego społeczeństwa.

• **CSRD (ang. Corporate Sustainability Reporting Directive)**

Rada UE ostatecznie zatwierdziła dyrektywę o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD). Przedsiębiorstwa będą musiały informować o tym, jak ich model biznesowy wpływa na ich zrównoważo-

ność, i jak zewnętrzne czynniki zrównoważonego rozwoju (takie jak zmiana klimatu lub prawa człowieka) wpływają na ich działalność. Dzięki tym informacjom inwestorzy i inne zainteresowane strony będą mogli podejmować świadome decyzje w kwestiach zrównoważonego rozwoju.

Nowy akt zmienia dyrektywę z 2014 r. o sprawozdawczości niefinansowej (NFRD) i wzmacnia obowiązujące w tym zakresie przepisy, które nie odpowiadają już wymogom przechodzenia UE w stronę gospodarki zrównoważonej.

Nowy akt wprowadza bardziej szczegółowe wymogi sprawozdawcze i zobowiązuje duże przedsiębiorstwa do publikowania informacji o kwestiach zrównoważonego rozwoju, takich jak prawa środowiskowe, prawa społeczne, prawa człowieka i czynniki z zakresu ładu korporacyjnego.

Nowe przepisy o sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju będą mieć zastosowanie do dużych przedsiębiorstw użyteczności publicznej zatrudniających ponad 500 pracowników, wszystkich dużych przedsiębiorstw zatrudniających ponad 250 pracowników i mających obrót w wysokości 40 mln EUR i do wszystkich przedsiębiorstw notowanych na rynkach regulowanych, z wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa te odpowiadają również za ocenę informacji dotyczących ich jednostek zależnych.

Przepisy dotyczą też MŚP z uwzględnieniem ich specyfiki. Przez okres przejściowy mogą one skorzystać z odstępstwa: będą zwolnione ze stosowania dyrektywy do 2028 r.

Jeżeli chodzi o przedsiębiorstwa pozaeuropejskie, one także muszą przedstawiać sprawozdania ze zrównoważonego rozwoju, o ile generują w UE ponad 150 mln EUR przychodów netto ze sprzeda-

ży i mają tu co najmniej jedną jednostkę zależną lub jeden oddział. Powinny one przedstawiać sprawozdania o swoim oddziaływaniu we wskazanych w dyrektywie kwestiach z zakresu środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego.

Opracowaniem standardów europejskich – na podstawie porad technicznych kilku agencji europejskich – zajmie się Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG).

- **D&I (ang. Diversity & inclusion, różnorodność i włączenie)**

Teoria o równych szansach, różnorodności oraz włączaniu wszystkich pracowników we wspólne działania.

- **EFRAAG (ang. European Financial Reporting Advisory Group)**

Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej; stowarzyszenie, które doradza Komisji Europejskiej i jest odpowiedzialne za opracowanie ESRS.

- **ESG (ang. environmental, social responsibility, corporate governance, czyli środowisko, społeczna odpowiedzialność, ład korporacyjny)**

To skrót oznaczający czynniki, w oparciu o które tworzone są ratingi i oceny pozafinansowe przedsiębiorstw, państw i innych organizacji. Głównym celem ESG jest dostarczenie inwestorom możliwości porównania na jednej płaszczyźnie alternatywnych kierunków inwestowania, poprzez analizę tych trzech parametrów.

- **ESRS**

Europejskie standardy raportowania zrównoważonego rozwoju (ESRS) Zgodnie z założeniami dyrektywy CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

firmy będą zobowiązane do przygotowywania raportów zrównoważonego rozwoju w znacznie szerszym zakresie, niż dzieje się to obecnie na podstawie dyrektywy NFRD (Non-financial Reporting Directive). Raportowanie będzie się odbywać według określonych, jednolitych standardów – ESRS (European Sustainability Reporting Standards). W raportach ESG firmy będą ujawniać trzy poziomy wskaźników: niezależne od sektora, specyficzne dla sektora oraz specyficzne dla danego podmiotu.

- **GOZ**

Gospodarka o Obiegu Zamkniętym (GOZ) – koncepcja, która ma na celu racjonalne wykorzystywanie zasobów oraz ograniczenie negatywnego oddziaływania na środowisko wytwarzanych produktów m.in. przez zmniejszenie zużycia surowców, powstających odpadów i stworzenie zamkniętej pętli procesów, w której powstające odpady traktowane są jako surowce w kolejnych etapach produkcyjnych.

- **Greenwashing**

Greenwashing to nieprawdziwe kreowanie wizerunku firmy sugerujące, że wytwarzane przez nich produkty są ekologiczne i bezpieczne dla środowiska.

- **GRI (ang. Global Reporting Initiative, globalna inicjatywa raportowania)**

Global Reporting Initiative to międzynarodowa niezależna organizacja normalizacyjna, która pomaga firmom, rządów i innym organizacjom zrozumieć ich wpływ na takie kwestie, jak zmiany klimatu, prawa człowieka i korupcja. Ramy raportowania GRI mają za zadanie pomóc organizacjom (bez względu na ich wielkość, obszar działania czy lokalizację) w raportowaniu wpływu na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo.

- **Ład korporacyjny (ang. corporate governance)**

To zbiór zasad postępowania zarówno dla organów spółek, ale także dla członków organów tych spółek – rady nadzorczej, zarządu oraz dla akcjonariuszy. Zasady ładu korporacyjnego odnoszą się do szeroko rozumianego zarządzania spółką.

- **Marketing społecznie zaangażowany CRM (ang. Cause Related Marketing)**

To połączenie celów ekonomicznych przedsiębiorstwa z celami społecznymi w ramach danego przedsięwzięcia. To połączenie biznesowych celów firm z działaniami typowymi dla podmiotów non-profit, czyli rozwiązywaniem problemów społecznych. Przykładem może być przeznaczenie określonej części zysku na wybrany cel społeczny np. posiłek dla osób biednych.

- **Należyta staranność w zakresie praw człowieka (HRDD)**

Human rights due diligence (HRDD) to proces identyfikacji, unikania, łagodzenia i dokumentowania konsekwencji działalności firm w obszarze praw człowieka.

- **Net Positive**

Jako net positive określamy sytuację, w której oddajemy do środowiska naturalnego lub/i społeczeństwa więcej niż bierzemy. Działania net positive mają na celu przywrócenie lub regenerację systemów ekologicznych, spowolnienie spadku kapitału naturalnego.

- **Net zero**

Net zero jest ściśle regulowane przez wymagania Science Based Targets initiative (SBTi) i wymaga redukcji emisji gazów cieplarnianych o minimum 90% w całym łańcuchu wartości (Scope 1,2 i 3). Pozostałe 10% może zostać offsetowane lub wychwycone.

- **Neutralność klimatyczna**

Neutralność klimatyczna polega na ograniczeniu emisji gazów cieplarnianych w możliwie największym stopniu i na kompensacji pozostałych emisji, których nie udało się uniknąć poprzez offsetowanie. Może to zostać osiągnięte poprzez wykupienie odpowiedniej ilości tzw. kredytów węglowych przy czym nie ma standardu, który określałby jaka część emisji może podlegać offsetowi.

- **Organizacje pozarządowe**

Są to wszystkie podmioty, które nie są jednostkami albo organami administracji publicznej oraz których działalność nie jest nastawiona na osiąganie zysku. Skupiają się na realizowaniu wybranego interesu społecznego.

- **Raport zintegrowany lub sprawozdanie zintegrowane (ang. integrated report)**

Sprawozdanie zintegrowane powinno być zwięzłym komunikatem prezentującym to, w jaki sposób strategia organizacji, model zarządzania, wyniki działalności i perspektywy na przyszłość, ujęte w kontekście środowiska zewnętrznego, prowadzą do tworzenia wartości w krótkim, średnim i długim terminie.

- **Respect Index**

Jest to pierwszy w Europie Środkowej indeks odpowiedzialnych społecznie spółek Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie. Obejmuje on polskie i zagraniczne spółki z Głównego Rynku GPW, które działają zgodnie ze standardami zarządzania w zakresie ładu korporacyjnego i informacyjnego oraz relacji z inwestorami. Uwzględnia on także aspekty ekologiczne, społeczne i pracownicze.

- **Taksonomia UE (ang. Taxonomy-Regulation)**

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje 2020/852 („Rozporządzenie ws. Taksonomii”), które weszło w życie 12 lipca 2020 r. i zaczęło obowiązywać od 1 stycznia 2022 r. jest narzędziem, mającym ułatwić przedsiębiorstwom i inwestorom podejmowanie decyzji inwestycyjnych w kierunku bardziej zrównoważonych działań gospodarczych. Mechanizm ma zapewnić jednolite kryteria określania, czy działalność gospodarcza jest „zrównoważona środowiskowo”.

- **Upcycling**

Forma przetwarzania wtórnego, w wyniku której powstają produkty o wartości wyższej niż te, z których zostały one stworzone.

- **Wolontariat pracowniczy (ang. integrated report)**

To działanie, które polega głównie na podejmowaniu i wspieraniu przez przedsiębiorcę działalności charyta-

tywnej na rzecz różnych osób, inicjatyw społecznych, organizacji pozarządowych. Pomaga wspierać koncepcje społecznej odpowiedzialności biznesu, poprzez angażowanie pracowników w działania charytatywne, społecznie zaangażowane i wspierające środowisko naturalne.

Zaangażowanie społeczne

Świadomy udział firmy w życiu społecznym na rzecz rozwiązywania określonych problemów społecznych. Zaangażowanie społeczne przedsiębiorstwa często wyraża się w działaniach dobrowolnych, edukacji dzieci i dorosłych, współpracy z uczelniami, czy organizacjami pozarządowymi.

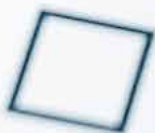
- **Zrównoważony rozwój**

Zrównoważony rozwój to solidarność międzypokoleniowa polegająca na znajdowaniu takich rozwiązań gwarantujących dalszy wzrost, które pozwalają na aktywne włączenie w procesy rozwojowe wszystkich grup społecznych, dając im jednocześnie możliwość czerpania korzyści ze wzrostu gospodarczego, poprzez realizację SDG (Sustainable Development Goals) – Celów Zrównoważonego Rozwoju.

WZÓR RAPORTU POZAFINANSOWEGO

Poorly

Good



Raport ESG (Environmental, Social, and Governance) pozwala przedstawić informacje o działalności firmy w zakresie środowiska, społeczeństwa i zarządzania.

Poniżej znajduje się przykład wzoru raportu pozafi-nansowego ESG:

1. Wstęp

- Wizja i misja firmy
- Zaangażowanie w zrównoważony rozwój

2. Profil firmy

- Opis działalności firmy (historia, struktura, kluczowe informacje, strategia firmy/cele biznesowe)
- Grupa docelowa i rynki, na których działamy
- Interesariusze firmy (w tym kluczowe partnerstwa np. przynależność do związku/stowarzyszenia/klastra/izby)

3. Czynniki ESG

3.1. Środowiskowe

- Wstęp (co firma robi w zakresie ochrony środowiska)
- Emisja CO₂ i inne emisje szkodliwych substancji
- Zużycie energii elektrycznej
- Zużycie wody
- Zarządzanie odpadami

3.2. Społeczne

- Wstęp (co firma robi w zakresie aktywności społecznych)
- Relacje z pracownikami
- Bezpieczeństwo i zdrowie w miejscu pracy
- Szkolenia i benefity dla pracowników
- Dzielenie się informacjami i transparentność
- Wspieranie społeczności lokalnych

3.3. Ład korporacyjny (zarządzanie firmą)

- Zasady zarządzania korporacyjnego (struktura zarządzania w firmie, skład zarządu/rad nadzorczych, zasady wyboru organu zarządzającego)
- Polityka etyczna i antykorupcyjna (kodeks etyki, polityka antykorupcyjna, komunikowanie kwestii krytycznych)
- System zarządzania ryzykiem (identyfikacja ryzyk, zarządzanie ryzykiem)

4. Cele zrównoważonego rozwoju (Sustainable Development Goals - SDGs)

- Cele zrównoważonego rozwoju, których firma się podejmuje
- Inicjatywy i projekty wspierające te cele

5. Wyniki i osiągnięcia

- Środowiskowe wyniki i cele
- Społeczne wyniki i cele
- Zarządzanie i wskaźniki finansowe

6. Plany na przyszłość

- Cele i inicjatywy na kolejne lata
- Prognozy i strategie związane z ESG

7. Wnioski

- Podsumowanie osiągnięć i postępów
- Zaangażowanie firmy w ESG

AUTORZY:

**Aleksandra Marcinkowska (EDUS),
Julia Marcinkowska (EDUS),
Urszula Józwiak (FXBW),
Damian Kuraś (FXBW),
Kamil Ciepieńko (FXBW).**



Fundacja im. XBW Ignacego Krasickiego (FXBW) to organizacja pozarządowa, która powstała w 2018 roku. Wśród jej celów działania jest wspomaganie rozwoju gospodarczego Polski oraz promocja dobrych praktyk w zakresie CSR i ESG. W ramach FXBW powołany został dedykowany zespół doradczo-analityczny: Instytut ESG.



EDU SMART Training Centre Limited (EDUS) jest organizacją działającą w obszarze kształcenia zawodowego, która współpracuje ze środowiskiem pracodawców. Prowadzi wielostronną działalność edukacyjną, doradczą, biznesową i szkoleniową w zakresie ESG. To także doświadczony realizator projektów Erasmus+.

Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Unia nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej publikacji.

Działanie jest prowadzone w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej pt. Future leaders of ESG in the business sector nr 2022-2-PL01-KA-210-VET-000094045. Projekt jest realizowany przez Fundację im. XBW Ignacego Krasickiego, w partnerstwie z irlandzką spółką EDU SMART TRAINING CENTRE LIMITED.

Wszystkie rezultaty wypracowane w ramach niniejszego projektu udostępniane są na zasadzie otwartych licencji. Można z nich korzystać bezpłatnie i bez ograniczeń.

Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów niezbędne jest podanie źródła finansowania oraz jego autorów.

This publication reflects solely the views of the author and the European Union is not responsible for any use of the information contained therein.

The study, as well as its detailed description which is presented on the following pages of this report, was conducted as part of a project co-financed by the European Union entitled 'Future leaders of ESG in the business sector' no. 2022-2-PL01-KA-210-VET-000094045. The project is executed by the Foundation for XBW by Ignacy Krasicki, in partnership with the Irish company EDU SMART TRAINING CENTER LIMITED.

All results achieved within this project are made available under an open license. They can be used free of charge and without restrictions.

Copying or processing these materials in whole or in part without the author's permission is prohibited. In the case of using the results, it is necessary to provide the source of funding and its authors.