

Społeczna odpowiedzialność biznesu pracodawcy za udział w ułatwianiu przez UE uczenia się przez całe życie w firmie - jak to się ma 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 Nyhan, 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.

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.

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.*