

Decyzja

Prezydium KK

nr 11/26

ws. standardu VSME - dobrowolnego standardu sprawozdawczości
zrównoważonego rozwoju

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu dobrowolnego standardu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (VSME).

Art. 29c dyrektywy o rachunkowości (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie rocznych sprawozdań finansowych, skonsolidowanych sprawozdań finansowych i powiązanych sprawozdań niektórych rodzajów jednostek, zmieniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/43/WE oraz uchylająca dyrektywy Rady 78/660/EWG i 83/349/EWG) upoważnia Komisję Europejską do przyjęcia, w drodze aktu delegowanego, dobrowolnego standardu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (VSME). Owe dobrowolne standardy mają zostać opracowane w oparciu o zalecenie Komisji (UE) 2025/1710. Przyjęty VSME ma w przyszłości stanowić poziom odniesienia dla limitu informacji, których jednostki obowiązkowo raportujące będą mogły żądać od jednostek w ramach swojego łańcucha wartości na potrzeby sporządzenia sprawozdawczości ESG (tzw. „*value-chain cap*”).

Zalecenie Komisji (UE) 2025/1710 z dnia 30 lipca 2025 r. w sprawie dobrowolnego standardu sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju dla małych i średnich jednostek przewiduje moduł podstawowy informacji oraz moduł kompleksowy informacji, które przedsiębiorstwa mają ujawniać dobrowolnie. Dotyczy to przedsiębiorstw, które nie są zobowiązane do prowadzenia sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Moduł podstawowy określa podejście docelowe dla mikrojednostek i stanowi minimalny wymóg dla innych jednostek. Moduł kompleksowy określa dodatkowe punkty danych, które banki, inwestorzy oraz klienci korporacyjni mogą wymagać od jednostki w uzupełnieniu do modułu podstawowego. Zastosowanie modułu podstawowego jest warunkiem wstępnym zastosowania modułu kompleksowego.

Zgodnie z pkt. 8 standard określa wymogi, które mają umożliwić jednostce przekazanie istotnych informacji w odniesieniu do następujących kwestii:

- a) w jaki sposób jednostka miała i może mieć pozytywny lub negatywny wpływ na ludzi lub środowisko w perspektywie krótko-, średnio- lub długoterminowej; oraz

- b) w jaki sposób kwestie środowiskowe i społeczne wpłynęły lub mogą wpłynąć na jej sytuację finansową, wyniki i przepływy pieniężne w perspektywie krótko-, średnio- lub długoterminowej.

Pkt. 9 wskazuje obowiązek zgłaszania przez jednostkę informacji, które są istotne, wiarygodne, porównywalne, zrozumiałe i możliwe do zweryfikowania.

Powyższe zasady sporządzania sprawozdania są zbliżone do analizy podwójnej istotności, wymaganej do przeprowadzenia przy sporządzaniu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. To czego zalecenie nie przewiduje i w opinii NSZZ „Solidarność” powinno zostać uzupełnione, jest zaangażowanie związków zawodowych lub w przypadku ich braku innych przedstawicieli pracowników w proces o którym mowa w pkt. 8, w szczególności w zakresie wpływu przedsiębiorstwa na ludzi tj. pracowników.

W ocenie NSZZ „Solidarność”, przedstawiciele pracowników powinni być informowani i konsultowani w procesie sporządzania informacji niefinansowych, w szczególności w zakresie wyboru informacji istotnych, wiarygodnych zrozumiałych i możliwych do zweryfikowania w zakresie społecznym tj. dotyczącym pracowników i pracy.

W ocenie NSZZ „Solidarność” dialog społeczny powinien być jak najszerszej promowany przez unijnego ustawodawcę na wszelkich płaszczyznach, a brak obowiązku sporządzania sprawozdawczości nie powinien stać na przeszkodzie uwzględnieniu dialogu społecznego w przypadku, gdy ta sprawozdawczość jest sporządzana na zasadach dobrowolnych.

Przechodząc do poszczególnych informacji o przedsiębiorstwie dotyczących kwestii społecznych, zawartych w module podstawowym wskazujemy, iż ważną informacją o przedsiębiorstwie jest informacja o osobach nie będących pracownikami jednostki. W części B8 pkt. 39 zasoby pracownicze – ogólna charakterystyka, przewiduje się ujawnienie takich informacji jak rodzaj umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony), płeć oraz kraj w którym zawarto umowę o pracę, jeżeli jednostka prowadzi działalność w więcej niż jednym kraju. W module tym nie ujawnia się informacji dotyczących charakterystyki osób nie będących pracownikami jednostki. Informacje takie ujawnia się dopiero w części obejmującej moduł kompleksowy w części C5 pkt. 60.

Obecnie wiele przedsiębiorstw prowadzi swoją działalność gospodarczą za pomocą długich łańcuchów podwykonawców. Rola głównego gracza w branży często sprowadza się do roli organizatora, zatrudniającego kadrę menadżerską nadzorującą wykonanie zobowiązań umów realizowanych przez podwykonawców, angażującego do wykonywania robót, czasem jednocześnie, kilkanaście lub więcej firm podwykonawczych. Te firmy angażują kolejne podmioty najczęściej małe. Ostatnimi ogniwami tego łańcucha podwykonawców

są mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do kilku osób. Zjawisko to występuje szczególnie w takich branżach jak transport czy budownictwo, ale również w handlu, naprawach czy przetwórstwie przemysłowym. Niepokojącym zjawiskiem jest to, iż w tych mikroprzedsiębiorstwach najczęściej występuje zjawisko zatrudniania na umowach cywilnoprawnych, samozatrudnienia lub wręcz pracy nieformalnej. Często samozatrudnienie lub zatrudnienie na umowie cywilnoprawnej jest wymuszane przez zlecającego usługi. Niech wymownym przykładem będzie przykład Poczty Polskiej, która zamierza zmienić kurierom umowy o pracę na umowy B2B.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w ramach projektu „Europejskie Standardy Raportowania Społecznego (ESRS) jako nowe narzędzie wzmacniania dialogu społecznego w firmach w zakresie wdrażania dyrektywy CSRD” analizuje raporty ESG za 2024 r. sporządzone przez podmioty zobowiązane w pierwszej turze do sporządzenia sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Analiza tych raportów wskazuje, iż informacja o osobach nie będących pracownikami jednostki (ESRS S1 S1-7) bywa nie podawana przez spółki, z powołaniem na okres przejściowy, mimo informacji od działających w spółce związków zawodowych, iż liczba takich osób w strukturze zatrudnienia nie jest niska. W ocenie NSZZ „Solidarność” pominięcie tego wskaźnika, może prowadzić do tzw. *social washingu*, w wyniku którego sprawozdanie w części społecznej będzie raczej narzędziem marketingowym kreującym pozytywny obraz spółki niż stanowić wiarygodne informacje o spółce.

Z tego powodu, informacja o tym, iż przedsiębiorstwo prowadzi swoją działalność przy wykorzystaniu osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne lub samozatrudnionych powinna zostać uwzględniona już w module podstawowym tj. w części B8 w pkt. 39.

Jest to również szczególnie istotne z tego powodu, iż VSME ma w przyszłości stanowić poziom odniesienia dla limitu informacji, których jednostki obowiązkowo raportujące będą mogły żądać od jednostek w ramach swojego łańcucha wartości na potrzeby sporządzenia sprawozdawczości ESG (tzw. „*value-chain cap*”). Więc jednostki te powinny mieć dostęp w ramach modułu podstawowego do tych informacji, a w konsekwencji świadomość na jakich zasadach są realizowane, podwykonywane usługi lub zadania. Są to również dane istotne dla innych podmiotów korzystających z raportów sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Warszawa, 13 lutego 2026 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”

Grzegorz Adamowicz