

I spotkanie Grupy Sterującej w ramach projektu ESRS - sprawozdanie

W dniach 28-30 maja 2025 r. odbyło się w Gdańsku pierwsze spotkanie Grupy Sterującej projektu ESRS nr 101197623 „Europejskie Standardy Raportowania Społecznego jako nowe narzędzie wzmocnienia dialogu społecznego w firmach w zakresie wdrażania dyrektywy CSRD oraz raportowania ESG”. W spotkaniu udział wzięło 33 uczestników - 25 osoby na miejscu i 8 osób on-line. Dodatkowo na sali obrad obecnych było 2 tłumacze angielsko-polskich i technik do obsługi spotkania on-line. W obradach uczestniczyło 7 przedstawicieli pracodawców (z Włoch, Polski, Bułgarii, Rumunii), 1 ekspert ETUI/ETUC, 20 przedstawicieli związków zawodowych (z Włoch, Macedonii Północnej, Litwy, Rumunii, Bułgarii i Polski), 4 z Fundacji Instrat (partnera odpowiedzialnego za część szkoleniową) oraz 1 przedstawiciel nauki – ekspert zewnętrzny Projektu.

W pierwszym dniu spotkania (środa 28.05.2025) po przyjeździe uczestników, Zastępca Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Jerzy Jaworski przywitał uczestników przedstawiając kolejno organizacje partnerskie, które przyjęły zaproszenie do tego projektu.

Drugi dzień spotkania (czwartek 29.05.2025) rozpoczął Karol Nosal – kierownik projektu oraz Maria Żytko – koordynator, przedstawieniem projektu, jego celów, planowanych rezultatów oraz zasad finansowania i administrowania wraz z jego szczegółowym harmonogramem. Następnie ekspert wewnętrzny projektu – Ewa Kędzior, przywołała cele i założenia CSRD oraz wyszczególniła te przepisy Dyrektywy, które są podstawą projektu zwracając jednocześnie uwagę na potencjalną rolę związków zawodowym w procesie społecznego raportowania oraz wpływ tej dyrektywy na kształtowanie stosunków przemysłowych w przedsiębiorstwach.

Kolejny prelegent – przedstawiciel ETUI – Sigurt Vitols, porównał z perspektywy europejskiej pozyskane z raportów ESG istotne dla pracowników informacje dotyczące aspektów społecznych. Rzeczywisty i szczegółowy charakter tych informacji umożliwia ich lepszą porównywalność (benchmarking), które z kolei, oprócz obrazu firmy, wykazuje także różnice sektorowe w tym: rodzaj zatrudnienia, rotacje pracowników, luki pokoleniowe, czy różnice w wynagrodzeniach. Wskazał też na znaczenie udziału związków zawodowych w procesie raportowania (niestety bardzo często pomijanych również w zakresie informowania), który w szczególności na I etapie procesu raportowania, przyczynia się do podniesienia jakości raportu ESG. Zwrócił również uwagę na konieczność szkoleń pracowników (w zakresie zrozumienia wskaźników ESRS) oraz na to, że wielkość raportu znacząco utrudnia jego czytanie i analizę. Na zakończenie swojego wystąpienia ekspert ETUI nawiązał do zmian zawartych w dyrektywach „Omnibus”, które przesuwają w czasie obowiązki sprawozdawcze dla mniejszych podmiotów, a których wprowadzenie EKZZ ocenia negatywnie.

Kolejny prelegent reprezentujący Business Europe przedstawił w większości krytyczne podejście tej europejskiej organizacji pracodawców do raportowania ESG, gdyż w przeciwieństwie do międzynarodowych korporacji, stanowi to znaczące obciążenie dla mniejszych firm krajowych. O ile korporacja zatrudnia duży zespół dodatkowych osób do celów raportowych, o tyle firmy krajowe ze względów finansowych z reguły angażują do tych celów własnych pracowników. Utrudnieniem jest też złożoność procesu i sposobu raportowania, nieprzejrzystość prawna oraz położenie nacisku na biurokrację zamiast na działania operacyjne. Do pozytywów dotyczących standardów społecznych Business Europe zalicza poprawę wizerunku firmy, co jest istotne nie tylko dla pracowników, ale też dla



klientów i inwestorów, co ma znaczenie w pozyskiwaniu wartościowych dla firmy pracowników. Dodatkowo transparentność danych i analiz pozyskiwanych na potrzeby raportowania mają pozytywny wpływ na tworzenie strategii firmy i jej realizację. Ekspert zauważył, że regulacje „Omnibusa” przesuwać w czasie obowiązki raportowania ESG dla ok. 80% firm.

W kolejnej sesji eksperci krajowi w formie prezentacji odnieśli się do wcześniej przesłanych zagadnień przygotowanych przez eksperta wewnętrznego projektu. Dzięki tej formie obecni na posiedzeniu mogli dowiedzieć się jak w poszczególnych krajach partnerskich (we Włoszech, Litwie, Polsce, Bułgarii, Rumunii i Macedonii Północnej) wygląda stan przygotowań transpozycji CSRD do ich prawa krajowego oraz wpływ tej dyrektywy na jej interesariuszy, z podkreśleniem znaczenia dialogu społecznego w procesie wdrażania zrównoważonego raportowania.

Ekspert związku zawodowego CISL z Włoch jako szansę w raportowaniu zrównoważonym uznał dostęp do odpowiednich danych na potrzeby negocjacji zbiorowych, szczególnie na poziomie firmy. Do wyzwań zaliczył potrzebę szkoleń dla przedstawicieli związków (również w zakresie umiejętności czytania raportów ESG), w celu wzmocnienia świadomości i uczestnictwa pracowników, wypracowanie i wykorzystanie takich narzędzi jak: praktyczne przewodniki, seminaria internetowe, porady techniczne i materiały informacyjne. Według CISL aspekt „S” (społeczny) jest niedostatecznie rozpatrywany w debacie publicznej, a wprowadzenie Omnibusa przez odłożenie w czasie raportowania jest źródłem chaosu dla wielu przedsiębiorstw.

Ekspert z Litwy podkreślił, że proces wdrażania CSRD w ich kraju wymaga jego wypromowania wśród liderów związkowych i jest postrzegany przez nich jako szansa do zaangażowania się w ten proces i przez to podniesienie jakości dialogu społecznego w firmie.

Następnie została przedstawiona sytuacja w Polsce, gdzie również obowiązki raportowania ESG nie są wciąż dobrze znane zarówno pracodawcom jak i związkowcom. Wyłączając wielkie korporacje powszechna jest: mała świadomość dot. procesu raportowania ESG, brak doświadczenia i zasobów finansowych, trudność w koordynowaniu pozyskiwania danych, niewystarczające wsparcie ze strony rządowej. Ekspert podkreślił również, że rzetelne zbieranie danych do raportu może być przyczynkiem do monitorowania sytuacji wewnątrz firmy, a przez to polepszenia jej jakości, kultury, zarządzania personelem i poprawą dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa. Analiza zebranych w firmie danych może być wykorzystana np. do przeprowadzenia szytych na miarę szkoleń. W kwestii dialogu społecznego, ekspert zwrócił uwagę, że istnieje on na poziomie krajowym i w firmach, natomiast w Polsce brak go na poziomie sektorowym. Dialog na poziomie krajowym może być wzmocniony przez wspólne monitorowanie procesów legislacyjnych oraz przez budowanie wspólnej strategii na rzecz wzrostu świadomości partnerów społecznych w kierunku właściwego rozumienia celów i wskaźników ESG w zakresie aspektów społecznych („S”).

W wyniku powstałej dyskusji zauważono, że obecnie wiele firm wzmocnia swoje działy HR z powodu konieczności raportowania ESG, co dla firm jest dużym obciążeniem finansowym i biurokratycznym, często kosztem działalności podstawowej. Z tego powodu również związki zawodowe przeciwnie są temu procesowi, tym bardziej, że w raporcie ESG najwięcej uwagi poświęca się aspektom środowiskowym (liczeniu śladu węglowego), natomiast aspekty społeczne w większości pomijane. Podkreślono w tym miejscu, iż projekty takie jak ten w ramach, którego odbywa się spotkanie są konieczne dla podniesienia świadomości, wiedzy i roli aspektów społecznych, które leżą w gestii związków zawodowych.

Zwrócono też uwagę, że mimo obowiązku raportowania w dużych firmach, w praktyce raportowanie ESG dotyczy ich kontrahentów czy podwykonawców pochodzących również z krajów pozaeuropejskich. Stwierdzono też, że w wyniku wprowadzenia raportowania ESG znacząco wzrosło zapotrzebowanie na statystyków i analityków danych, co znacząco zwiększa koszty przygotowania raportu.

Kolejnym prelegentem był ekspert z Bułgarii, gdzie podobnie jak w innych krajach jest niska świadomość pracodawców i związków zawodowych na temat aspektów społecznych raportowania ESG. Brakuje tam ekspertów ESG, szkoleń i wsparcia instytucjonalnego również w zakresie dobrych praktyk. Ciekawą uwagą był pomysł na obniżenie kosztów przygotowania raportów wykorzystując wskaźniki ISO.

Ekspert z Rumunii poinformował, że istnieje tam krajowy punkt OECD, który zajmuje się tematyką ESG w zakresie spraw pracowniczych i środowiskowych. Do niego należy też rozstrzyganie kwestii spornych. W Rumunii są firmy (również MŚP), które chcą raportować w celu polepszenia konkurencyjności szczególnie w aspekcie ubiegania się o miejsce w łańcuchu dostaw.

Wystąpienia ekspertów krajowych zakończyła wypowiedź eksperta z Macedonii Północnej, gdzie nie obowiązują przepisy dotyczące raportowania ESG, ale większe firmy przygotowują raporty ESG jako podwykonawcy zagranicznych korporacji. Pozostałe firmy wykonują dobrowolnie raporty społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), służące głównie do promocji firmy, więc robią to bez udziału związków zawodowych. W Macedonii Płn. istnieje rządowa instytucja powstała w celu promowania CSR, ale nie skutkuje to wdrażaniem konkretnych działań.

Następnie głos zabrała zaproszona przedstawicielka środowiska akademickiego z Uniwersytetu Gdańskiego, omawiając społeczne aspekty zrównoważonego raportowania. Zwróciła też uwagę na konieczność występowania strategii w firmach i na fakt, że cykliczność raportowania ESG wymusza powstawanie strategii wieloletnich (min. 5 letnich), co z kolei może pozytywnie wpłynąć na rozwój firmy. Przybliżyła także rolę audytorów, którzy skupiają się na sprawdzaniu procesu raportowania, podkreślając ich potencjalną rolę w badaniu czy związki zawodowe zostały prawidłowo włączone w ten proces.

Na zakończenie I dnia obrad moderatorka podsumowała wystąpienia prelegentów przedstawiając wynikające z ich wypowiedzi wnioski:

- porównanie raportów w ramach tych samych sektorów pozwala lepiej ocenić ich konkurencyjność;
- podejście do raportowania ESG jest różne u pracodawców (widzą tu ryzyko dla swoich firm) i związków zawodowych (dla nich są to szanse na lepszy dialog);
- potrzeba powstawania narzędzi platformowych do wspierania firm w raportowaniu ESG;
- korzystanie z AI przy tworzeniu raportów ESG powinno być traktowane jako pomocne narzędzie, które nie może zastąpić wiedzy ludzi pracujących w firmie;
- szkolenia dla partnerów społ. wspierające umiejętność czytania raportów, by wydobyć z nich najważniejsze kwestie;
- szkolenia dla liderów związkowych nt. wykorzystania informacji zawartych w raportach ESG do rokowań zbiorowych;
- wykorzystanie przesunięcia w czasie wdrażania raportowania (Omnibus) na przygotowanie się partnerów społecznych do poprawy umiejętności korzystania z raportów ESG jako nowego narzędzia budowania dialogu społecznego w firmie.

Trzeci dzień spotkania rozpoczął się przedstawieniem przez eksperta wewnętrznego projektu I narzędzia dla Krajowych Ekspertów Prawnych (NLE) – kwestionariusza Q1 na temat procesu implementacji CSRD do krajowych regulacji prawnych. Informacje pozyskane od ekspertów krajowych, oprócz przedstawienia procesu legislacyjnego transpozycji dyrektywy, dotyczyć będą też: prawa pracowników do informacji i konsultacji w zakresie sprawozdawczości ESG, ich udziału w ocenie podwójnej istotności, atestacji sprawozdawczości, kwestii dialogu społecznego i skutków wdrożenia Omnibus.

Następnie uczestnicy spotkania dyskutowali nad II narzędziem badawczym - jego celami i treścią tj. kwestionariusza Q2 (wywiady w firmach, które opublikowały raport ESG za 2024 rok), kryteriami doboru firm oraz metodologią prowadzenia wywiadów. Na podstawie zebranych uwag główni eksperci projektu (wewn. i zewn.) przygotowują ostateczną wersję kwestionariusza Q2 do pracy ekspertów krajowych (NLE) w obszarze wybranych do tego celu 5 firm w każdym kraju partnerskim. Przedyskutowano także kwestię przygotowania przez NLE podsumowania i wniosków wynikających z informacji pozyskanych z ich współpracy z wybranymi firmami.

Kolejni zaproszeni prelegenci reprezentujący firmę doradczą Fiabilis przedstawili wyniki przygotowanego przez nich raportu „Wyzwania CSRD 2025”, który zawiera obawy, dobre praktyki i obszary największych trudności osób zaangażowanych w Raporty ESG w Polsce, z kompleksowym podejściem do kwestii społecznych. Chociaż wg tego raportu (na próbie 100 firm dużych i średnich) prawie 40% z nich nie rozpoczęło jeszcze przygotowań do wdrożenia części „S” w ramach wskaźników społecznych ESRS, to za najważniejsze uznawano zdrowie psychiczne pracowników, równość wynagrodzeń i BHP. Większość firm wykazało neutralne podejście do prawa do informacji i konsultacji pracowników, uważając rokowania zbiorowe, wolność zrzeszania się oraz istnienie rad zakładowych za praktycznie pomijalne wśród priorytetów firm. Te aspekty znajdują się na samym dole listy działań w większości firm, co pokazuje, że ten temat jest wciąż nowy, nieoswojony i pozostaje poza priorytetami zarządzania. Prelegenci zauważyli, że rola związków zawodowych w ESG z reguły nie jest zrozumiała wśród pracodawców. A ma to szczególne znaczenie w przypadku podwójnej istotności i uzgadniania strategii aspektów „S” w raportowaniu ESG – ta kwestia może być mostem między stronami, dlatego na niej powinna być skoncentrowana tematyka szkoleń. Dlatego większe uzwiązkowienie w firmie powoduje lepszą możliwą współpracę w zakresie strategii ESG. Najważniejsze wyzwania w zakresie części społecznej, które unaocznili przeprowadzone w firmach badania to:

1. brak przejrzystych regulacji i zrozumienia wymagań – jest to bariera systemowa, która wymaga jasnych wytycznych, spójnych interpretacji i wsparcia edukacyjnego;
2. brak zaangażowania zarządów, co ogranicza tempo i skalę działań – konieczne jest budowanie świadomości strategicznej wskazując przy tym, jak społeczny wymiar ESG przekłada się na wartość organizacji;
3. brak zrozumienia istoty społecznego filaru ESG na co wskazuje niespójność ocen w określaniu hierarchii ważności dla aspektów społecznych. Ujawnia to potrzebę ujednolicenia standardów i pogłębionej edukacji.

Eksperti Fiabilis Company uważają, że przed fazą obowiązkowych audytów należy zadbać o przejrzystość przepisów i ich spójność interpretacyjną. Brak jasnych wytycznych powoduje regulacyjny chaos, który jest największą barierą we wdrażaniu CSRD.

Następnie głos zabrali trenerzy z Fundacji Instrat, którzy przedstawili proponowany przez nich program szkoleń i wstępną zawartość tematów modułu szkoleniowego. Z efektami ich pracy członkowie Grupy Sterującej zapoznają się na następnym posiedzeniu zaplanowanym na marzec 2026 roku.

Kolejnym tematem spotkania było przedstawienie zarysu raportu projektu, który będzie jednym z finalnych produktów pracy komponentu eksperckiego. Zostały omówione cele tego raportu oraz planowane rozdziały. Z postępami pracy nad raportem finalny członkowie Grupy Sterującej (GS) będą się zapoznawać podczas kolejnych posiedzeń.

Na zakończenie spotkania członkowie GS doprecyzowali zasady dalszej komunikacji i wymiany informacji. Jest to niezbędna procedura jako, że następne bezpośrednie spotkanie GS przewidziane zostało na marzec 2026, a w międzyczasie członkowie GS i krajowi eksperci prawni są zobowiązani wykonać kolejne kluczowe dla projektu działania w swoich krajach zgodnie z harmonogramem projektu. Uczestnicy pierwszego spotkania GS otrzymali wszystkie przedstawione tam prezentacje, które są jednocześnie częścią dokumentacji projektowej.

Załączniki:

1. agenda I spotkania GS
2. lista obecności
3. harmonogram działań projektowych

