

RAPORT

z krajowych warsztatów dla polskich partnerów społecznych w ramach projektu ESRS

Warszawa, 13.05.2026

W dniu 13 maja 2026 r. odbyły się w Warszawie krajowe warsztaty organizowane w ramach projektu ESRS nr 101197623 „Europejskie Standardy Raportowania Społecznego jako nowe narzędzie wzmacniania dialogu społecznego w firmach w zakresie wdrażania dyrektywy CSRD oraz raportowania ESG”. W spotkaniu udział wzięło 27 uczestników, którzy byli obecni w siedzibie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Warszawie przy ul. Prostej 30. W obradach uczestniczyli eksperci reprezentujący 5 organizacji – członków Rady Dialogu Społecznego (NSZZ „Solidarność”, Konfederacja Lewiatan, ZRP, BCC, Polskie Towarzystwo Gospodarcze). Oprócz nich byli również obecni przedstawiciele 2 Ministerstw (Finansów oraz Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej), 2 ośrodków naukowych (Uniwersytet Jagielloński i Gdański) oraz 1 think-tanku Fundacji InStrat. (Lista obecności w załączeniu). Razem na sali obrad było 21 kobiet i 8 mężczyzn. Spotkanie prowadziła ekspert wewnętrzny projektu Ewa Kędzior z NSZZ „Solidarność”

Spotkanie odbyło się zgodnie z zaplanowaną agendą (agenda w załączeniu).

Po przywitaniu uczestników przez Zastępcę Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Jerzego Jaworskiego, Maria Żyto koordynator projektu przedstawiła krótko cele projektu, partnerstwo oraz cele i spodziewane rezultaty realizowanych warsztatów.

Następnie Ewa Kędzior z NSZZ „Solidarność” omówiła Dyrektywę CSRD i przedstawiła proces i sposób jej transpozycji do polskiego prawa krajowego z perspektywy oczekiwanego jej wpływu na dialog społeczny oraz przedstawiła proces implementacji dyrektywy do prawa polskiego. Prelegentka szczególnie nacisk poświeciła uwagom zgłaszanym przez partnerów społecznych odnoszących się do realizacji obowiązku uregulowanego w art. 1 pkt. 4 i pkt. 7 dotyczącego obowiązku zarządu jednostki (lub zarządu jednostki dominującej) jakim jest poinformowanie przedstawicieli pracowników na odpowiednim szczeblu na temat raportowania zrównoważonego rozwoju, omówienie z nimi istotnych informacji oraz sposobów ich uzyskiwania, i weryfikacji informacji. W procesie implementacji zarówno przedstawiciele pracowników jak i organizacji pracodawców wskazywali na brak szczegółowych wskazówek dotyczących realizacji tego obowiązku w praktyce. Wskazano, iż w przepisach z zakresu materii okołofinansowej znalazła się konstrukcja z zakresu prawa pracy, która dla ministerstwa finansów okazała się wyzwaniem.

Przypomniano stanowisko Ministerstwa Finansów (odpowiedzialnego za wdrożenie CSRD) o braku możliwości wprowadzania jakichkolwiek zmian, ze względu na związanie przepisami rozporządzenia delegowanego i ESRS. W prezentacji wskazano również na przykład włoski, w którym włoski ustawodawca włączył do przepisów implementujących dyrektywę CSRD zasadę stosowania postanowień porozumień zbiorowych regulujących kwestię informacji i konsultacji. W konkluzjach wskazano, iż polska implementacja została oceniona jako najsłabsza wśród krajów objętych projektem. Polski ustawodawca nie zdefiniował, jak należy rozumieć wyrażenie „przedstawiciele pracowników”, nie zapewnił przedstawicielom pracowników prawa do informacji oraz nie zapewnił, aby informowanie i konsultacje z przedstawicielami pracowników odbywały się na odpowiednim poziomie.

Po tej prezentacji odbył się panel ekspercki z udziałem przedstawiciela strony związkowej i strony pracodawców dotyczący rekomendacji na temat ewentualnej rewizji przepisów wdrażających standardy CSRD na poziom krajowy. Moderatorem tego panelu była dr Marta Zbucka - Gargas z Uniwersytetu Gdańskiego, która wskazała, że raportowanie ESG jest narzędziem służącym biznesowi. W dyskusji przedstawiciel organizacji pracodawców zwrócił uwagę na widoczny brak entuzjazmu dla raportowania i sprawozdawczości ze strony przedsiębiorstw, m.in. z tego powodu, iż raportowanie wymaga podniesienia nakładów finansowo-organizacyjnych, podkreślając jednocześnie, że te wydatki mogą się zwrócić przez wykorzystanie pozyskanych informacji w wewnętrznym funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Wskazał również, iż informacje z raportów podlegają szczególnej kontroli ze strony audytorów. Bazując na doświadczeniach z projektu, przedstawicielka związków zawodowych wskazywała, iż zasada ta nie znajduje zastosowania w stosunku do danych, które zostały przemilczane, mimo, iż zgodnie z zasadami sprawozdawczości powinny w raporcie być uwzględnione (najczęściej są to dane niekorzystne dla przedsiębiorstwa - socialwashing). Podkreśliła rolę związków zawodowych (też kontrolną) w sporządzaniu sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

W dyskusji przedstawiciel organizacji pracodawców, odnosząc się do sposobu dialogowania, wskazał, iż dla przedsiębiorstwa uciążliwe byłoby tworzenie dodatkowej procedury konsultacji. Przedstawicielka związków zawodowych wskazała, iż informowanie i konsultowanie może wejść do ogólnej procedury dialogu w przedsiębiorstwie, najważniejsze by ten dialog miał miejsce i w określonym okresie w roku odbywały się cykliczne rozmowy o sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju.

Kolejnym elementem warsztatów była dyskusja panelowa przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz naukowca z Uniwersytetu Jagiellońskiego – dr Joanny Szymonek poświęcona tematowi: CSRD a dialog społeczny w firmie, którą moderowała Ewa Kędzior – ekspert wewnętrzny projektu z NSZZ „S”. Prowadząca wskazała na 2 aspekty: 1. jakość istniejącego w firmie dialogu społecznego może się przekładać na sposób sporządzania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju; 2. sporządzanie sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, która wymaga zaangażowania m.in. przedstawicieli pracowników, może przyczynić się do poprawy dialogu społecznego w firmie. Dr Joanna Szymonek z UJ analizując rankingi, z których wynika, że 87% podwykonawców deklaruje przestrzeganie zasad i praw człowieka, podkreśliła, że równolegle należy analizować i sprawdzać praktyki zakupowe. Jeśli dostawy mają być realizowane w sposób wymagający poszanowania standardów i jednocześnie nakłada się na firmę presję czasową i cenową to nie można mówić o rzeczywistym poszanowaniu praw. Dr Szymonek zauważyła, że sprawozdawczość zrównoważonego rozwoju nie jest niczym nowym, gdyż stanowi realizację zasad zawartych w innych dokumentach międzynarodowych m.in. dokumentach ONZ, w których ocena działania przedsiębiorstwa na prawa człowieka (Human Rights impact assessment) stanowi element oceny należytej staranności działania przedsiębiorstwa. W tym modelu zaangażowanie szczególnych interesariuszy, do jakich należą związki zawodowe, nie podlega jakimkolwiek kwestionowaniu. Prelegentka wskazywała na znane jej przykłady, gdzie informacje od

związków zawodowych pozwalały na identyfikację ryzyk, niezauważonych przez inne podmioty konsultowane.

Przedstawicielka NSZZ”S” z banku BNP Paribas - Marzenna Wielądek – Okrzeja w bardzo pozytywnym świetle przedstawiła podejście zarządu do działań przygotowujących i angażujących związki zawodowe w firmie w proces raportowania ESG. Za bardzo dobrą praktykę uznała możliwość uczestnictwa każdego pracownika w organizowanej przez zarząd firmy Akademii ESG, która trwa 9 miesięcy i jest zakończona certyfikatem. Stwierdziła także, że bardzo dobry dialog w tej firmie jest owocem ponad 20-letnich wysiłków podejmowanych przez obie strony tego dialogu. Kolejny przedstawiciel NSZZ”S” z firmy Orange – Łukasz Mickiewicz stwierdził, że w ich firmie dialog jest bardzo dobry (co jest również efektem wieloletniej pracy w tym zakresie), ale w kwestii ESG otrzymali tylko ankiety z informacjami, które nie były im wcześniej znane, dlatego zaczęli sami szukać szkoleń zwiększających ich umiejętności czytania i analizowania raportu ESG. Spotkania na temat raportu ESG odbyły się po jego przygotowaniu, a nie w trakcie, co powinno być normą. Tym niemniej firma również organizowała szkolenia przybliżające tę tematykę przedstawicielom pracowników. Przedstawiciel pracodawców Robert Lisicki (Lewiatan) podkreślił, że obie strony dialogu w firmach wciąż się uczą procesu raportowania ESG, więc potrzeba więcej czasu na budowanie wzajemnych relacji w tym obszarze, a nowe regulacje wpisują się w dotychczasowe formy dialogu społecznego. W związku z tym warto zwrócić uwagę na kwestię: na ile CSRD to nowy impuls do działania i nowe otwarcie, a na ile jest to element dotychczasowych działań i potwierdzenie dobrego dialogu w firmie. Podkreślił, że jest to niewątpliwe podsumowanie i zebranie w 1 dokumentów kwestii społecznych w danym przedsiębiorstwie. Jego zdaniem tam gdzie już istnieje silny i dobry dialog tam związki zawodowe były zapraszane do konsultacji. W tym miejscu należy jednak podkreślić, że dyrektywa CSRD obliuguje do weryfikacji Raportów przez niezależnych audytorów oraz zmusza firmy do ich upublicznienia na stronach internetowych oraz w sprawozdaniu Zarządu przedkładanego corocznie do sądu rejestrowego, co umożliwia stronie społecznej weryfikację pod kątem socialwashingu. Oba te elementy stanowią znaczącą różnicę w stosunku chociażby do raportowania CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu).

W czasie dyskusji dr Joanna Szymonek z UJ podkreśliła, że w kwestii dialogu społecznego nie potrzeba tworzyć nowych regulacji, ale nawigować po tych co już są i wykorzystywać do tego mechanizm rynkowy.

Kolejny panel „Dobre praktyki dotyczące społecznych aspektów raportowania ESG” z udziałem przedstawicieli pracodawców (z BNP Paribas i firmy doradczej Civitta) oraz pracowników (z firmy Tauron) moderowała Nadia Winiarska z Konfederacji Lewiatan.

BNP Paribas raportuje część niefinansową od 2019 r. on-line stawiając na transparentność przekazywanych tam informacji. Aby ułatwić wszystkim pracownikom zrozumienie zasady podwójnej istotności organizowane są tam wielodniowe i wielogodzinne szkolenia (tzw. Akademia ESG), a dodatkowo jest ok. 100 przeszkolonych osób, których zadaniem jest oddolne przekazywanie wiedzy pracownikom i są do dyspozycji w zakresie ich indywidualnego doszkolenia. W tej firmie wszystkie aspekty ESG są traktowane jako system naczyń połączonych, a proces raportowania stanowi test dla jakości dialogu społecznego w tej firmie, dlatego dla zarządu i samej sprawozdawczości ważne jest by osoby biorące udział w dialogu

miały wiedzę na zbliżonym lub takim samym poziomie. Podkreśliła, jak ważne są w ich banku kompetencje liderów oraz to, że prawdziwość i transparentność danych jest sprawą kluczową, gdyż ma to wpływ na dalszą współpracę z klientami. Z tego punktu widzenia ryzyko socialwashingu jest kompletnie nieopłacalne. Na jakość dialogu wskazuje m.in. uwzględnienie przedstawicieli społecznych w komisjach ustanawianych przez pracodawcę, otwarcie na dialog, zrozumienie roli związków zawodowych, szukanie tam partnerstwa i wzajemnego szacunku, a proces raportowania może stworzyć nową przestrzeń do współpracy. Przedstawicielka banku określiła raportowanie ESG jako papierek lakmusowy dialogu społecznego w firmie, wskazując jednocześnie na cel zastosowania i właściwego wyboru wskaźników w procesie raportowania i na indywidualne podejście do wskaźników podwójnej istotności. Podkreśliła ważność strategii firmy, aby była tworzona od diagnostyki do realizacji z uwzględnieniem celów i ambicji firmy. Przedstawicielka firmy Civitta zwróciła uwagę na korzyści płynące z cykliczności raportów, co pozwala na weryfikację ryzyk w kolejnym okresie raportowania. Wskazała, iż pominięcie niektórych ryzyk lub wskaźników w następnym roku raportowania powinno dać do myślenia i otworzyć pytania o przyczynę ich pomijania w kolejnym raporcie. Cechą raportowania powinna być porównywalność i pogłębianie przekazywanych informacji, a nie ich ograniczanie. Transparentność informacji to zwiększa zaufanie. Przedstawiciel pracowników z firmy Tauron podkreślił, że dialog społeczny w Tauron jest na bardzo dobrym poziomie, gdyż ich pracodawca widzi w tym duże korzyści dla funkcjonowania firmy. Dlatego jeszcze przed wprowadzeniem regulacji dot. ESG liderzy związkowi byli szkoleni, informowani i konsultowani w zakresie wszystkich aspektów ESG. To liderzy związkowi określali wskaźniki społeczne, które uznali za kluczowe w procesie raportowania. Pracownicy Tauron mogą brać udział w organizowanych przez firmę webinarach, gdzie mogli przedstawić swój punkt widzenia, przygotowywane są też filmiki informacyjne dla pracowników. Takie podejście umożliwiał już będący na wysokim poziomie wieloletni dialog społeczny w tej firmie. Wielką podporą takiego dialogu jest wybierany przez stronę społeczną rzecznik ds. dialogu, który podlega bezpośrednio prezesowi firmy. Jego zadaniem jest mediacja między obiema stronami dialogu dotycząca wszelkich pojawiających się w firmie problemów. Ponadto, prelegent wskazał, iż raporty ESG przygotowywane przez duże przedsiębiorstwa, takie jak przedsiębiorstwa energetyczne mogą być przykładem i punktem odniesienia dla innych firm. Duże przedsiębiorstwa mają odpowiednio przeszkolone zasoby kadrowe do sporządzania sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, a mniejsze firmy, które takich zasobów nie mają, mogą wzorować się na tych większych.

Kolejnym punktem spotkania była dyskusja nt. pakietu Omnibus z perspektywy pracodawców prowadzona przez Roberta Lisickiego z Konfederacji Lewiatan, gdzie zwrócono uwagę na brak harmonizacji 3 zakresów raportowania: luki płacowej, Dyrektywy DDD i taksonomii. Zwrócono uwagę na rolę audytorów w kontekście części społecznej raportowania oraz na wykorzystywanie CSRD do budowy dialogu w firmie. W dyskusji widoczna była różna perspektywa korzystania z ESG – dla firm/pracodawców jest to narzędzie do budowania biznesu, a dla związkowców jest narzędziem do budowania dialogu i większej kultury firmy. Pracodawcy nie są przeciw ESG, są za ograniczaniem wymagań wobec mniejszych firm krajowych. Zastępca Przewodniczącego NSZZ „Solidarność” Jerzy Jaworski podkreślił, że raportowanie ESG to była wielka nadzieją na poprawę dialogu społecznego, który dotychczas

był słaby, głównie w średnich i mniejszych przedsiębiorstwach, a pakiet Omnibus znacząco zredukował ilość firm objętych obowiązkowym raportowaniem. Z tego względu związki zawodowe negatywnie oceniają tak daleko idące zmiany w stosunkowo nowym prawodawstwie jakim jest dyrektywa CSRD.

Ostatnim punktem programu była prezentacja dr Marty Zbuckiej-Gargas na temat udziału związków zawodowych w strategiach raportowania ESG. Podkreśliła znaczenie powiększania ich wiedzy w tym zakresie, aby mogli aktywnie wpływać na proces konsultacji. Zwróciła uwagę, że część E jest świetnie „omiernikowana”, a brak jest realnych mierników części S. Dlatego dla poprawy jakości dialogu społecznego w firmie, raport powinien zawierać mierniki ilościowe takie jak: ilość spotkań ze stroną społeczną, ilość przeprowadzonych dla nich szkoleń itp. Związki zawodowe muszą wykazywać inicjatywę i wolę uczestniczenia w procesie ESG i robić to systematycznie, gdyż Raporty pojawiają się corocznie, więc jest to proces ciągły. ESG to system wspierający, ale odpowiednia rola i korzyści muszą być po obu stronach dialogu. Ekspertka zwróciła też uwagę na firmy z łańcucha dostaw, które mogą być źródłem pozyskiwania członków dla organizacji związkowych. Na końcu wskazała na 5 kroków istotnych w procesie raportowania ESG dla związków zawodowych: 1. Obowiązkowy dialog, 2. Głos w ocenie podwójnej istotności, 3. Standaryzacja wskaźników, 4. Społeczny audyt, 5. Ochrona w łańcuchu dostaw.

Warsztaty zakończyła ekspertka projektu Ewa Kędzior, która dokonała podsumowania i przedstawiła wnioski ze spotkania:

- dobry dialog społeczny na wstępie procentuje zaangażowaniem przez przedsiębiorstwo związków zawodowych w proces raportowania;
- sam proces raportowania stanowi papierek lakmusowy stanu dialogu w przedsiębiorstwie, jest testem i miernikiem sposobu współpracy;
- związki zawodowe mogą zwrócić uwagę na ryzyka, których nie dostrzegą inni interesariusze,
- proces raportowania może stanowić nową przestrzeń do współpracy;
- ważne jest podejście liderów i wzajemny szacunek stron dialogu;
- ważne by strony miały wiedzę na podobnym poziomie.

Załączniki:

1. lista obecności
2. agenda krajowych warsztatów polskich partnerów społ.