

Dyrektywa CSRD – rewolucja w raportowaniu ESG

Przyjęcie przez Parlament Europejski dyrektywy CSRD oznacza, że przedsiębiorstwa wkrótce będą musiały publikować szczegółowe informacje o kwestiach związanych z ESG. Zwiększy to odpowiedzialność firm i ułatwi przechodzenie na zrównoważoną gospodarkę.

Nowy akt zmienia dyrektywę z 2014 r. o sprawozdawczości niefinansowej (NFRD) i wzmacnia obowiązujące w tym zakresie przepisy, aby dopasować je do wymogów przechodzenia UE w stronę gospodarki zrównoważonej. Dzięki wprowadzanym zmianom inwestorzy i interesariusze dostaną dostęp do porównywalnych, wiarygodnych i łatwo dostępnych informacji na temat ESG.

Na implementację dyrektywy CSRD do prawa krajowego państwa członkowskie mają 18 miesięcy

Nowe przepisy dotyczące raportowania ESG obejmą duże przedsiębiorstwa użyteczności publicznej zatrudniające ponad 500 pracowników, wszystkich dużych przedsiębiorców zatrudniających ponad 250 pracowników i mających obrót w wysokości 40 mln EUR oraz przedsiębiorstwa notowane na rynkach regulowanych, z wyjątkiem mikroprzedsiębiorstw. Firmy 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.

W raporcie o swoim oddziaływaniu z zakresu środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego należy uwzględnić kwestie:

- modelu biznesowego;
- polityk, z uwzględnieniem wdrożonych procesów należytej staranności;
- wyniku tych polityk;
- ryzyka i zarządzania ryzykiem;
- kluczowych wskaźników wyników związanych z daną działalnością.

Dodatkowo trzeba będzie ujawnić informacje na temat strategii biznesowej oraz odporności modelu biznesowego na ryzyka związane z kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem.

Ślad węglowy w łańcuchu dostaw

Dyrektywa CSRD nakłada na firmy obowiązek raportowania danych niefinansowych na 10 razy więcej firm niż wynikało to z dotychczas obowiązującej dyrektywy NFRD. Jednym z istotnych elementów raportowania emisji CO₂ jest ślad węglowy powstały w łańcuchu dostaw.

Tym samym firmy z obowiązkiem raportowania danych niefinansowych będą oczekiwać od swoich dostawców obniżenia śladu węglowego w ich usługach i produktach, aby nie

zaburzały w ten sposób strategii redukcji emisji. Dostawcy będą więc mieli do wyboru – redukcję emisji gazów cieplarnianych lub pogodzić się ze stratą kontraktów.

Zmiana przepisów dot. raportowania ESG sprawi, że firmy objęte dyrektywą CSRD będą zwracały szczególną uwagę na to z kim podpisują umowy... Dlatego też mierzenie śladu węglowego może już niedługo zapewnić małym i średnim firmom przewagę konkurencyjną na rynku.

Perspektywa podwójnej istotności

Dyrektywa NFRD (obecnie zastąpiona dyrektywą CSRD) wprowadziła pojęcie perspektywy podwójnej istotności, w ramach której należy raportować zarówno ryzyko, na jakie narażona jest firma, jak i wywierany przez nią wpływ. W praktyce oznacza to, że przedsiębiorstwa będą musiały informować o tym, jak prowadzona działalność gospodarcza wpływa na środowisko oraz jak zewnętrzne czynniki zrównoważonego rozwoju (takie jak zmiana klimatu lub prawa człowieka) wpływają na firmę. Oczywiście ujawnić należy zarówno informacje istotne z punktu widzenia obydwu tych perspektyw, jak i informacje istotne z punktu widzenia tylko jednej z nich.

ESRS – jednolite ramy raportowania niefinansowego

Do końca czerwca 2024 r. Komisja UE ma przyjąć opracowany przez EFRAG (Europejska Grupa Doradcza ds. Sprawozdawczości Finansowej) spójny i kompleksowy zestaw standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju uwzględniający wszystkie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem z perspektywy podwójnej istotności. Wskaźniki ESRS zostaną opracowane w oparciu o istniejące inicjatywy międzynarodowe tj. GRI czy ISSB. Projektowane standardy można podzielić na ogólne (obowiązkowe dla wszystkich raportujących podmiotów), standardy sektorowe oraz uproszczone dla sektora MŚP.

Standardy te będą dotyczyły wszystkich najważniejszych czynników środowiskowych, w tym wpływu na klimat, powietrze, grunty, wodę i bioróżnorodność oraz zależności od tych elementów. Określą poziom oraz zakres emisji i pochłaniania gazów cieplarnianych przypisywany danemu podmiotowi, w tym w jakim zakresie jednostka ta stosuje kompensacje oraz jakie jest ich źródło. Osiągnięcie gospodarki neutralnej dla klimatu wymaga dostosowania norm dotyczących rozliczania emisji gazów cieplarnianych i kompensacji. Projektowane standardy muszą być spójne z Taksonomią.

Standardy przekrojowe	E: Standardy środowiskowe	S: Standardy społeczne	G: Standardy dot. ładu korporacyjnego
-----------------------	----------------------------------	-------------------------------	--

Zasady ogólne (ESRS 1)	Zmiany klimatu (ESRS E1)	Pracownicy (ESRS S1)	Ład korporacyjny, zarządzanie ryzykiem i audyt wewnętrzny (ESRS G1)
Ujawnienia ogólne, dotyczące strategii, ładu zarządczego i oceny istotności (ESRS 2)	Zanieczyszczenia (ESRS E2)	Pracownicy w łańcuchu wartości (ESRS S2)	Praktyki biznesowe (ESRS G2)
	Woda i zasoby morskie (ESRS E3)	Społeczności (ESRS S3)	
	Bioróżnorodność i ekosystemy (ESRS E4)	Konsumenci i użytkownicy końcowi (ESRS S4)	
	Korzystanie z zasobów i gospodarka o obiegu zamkniętym (ESRS E5)		

Taksonomia

Taksonomia ma pomóc rozwiązać problem greenwashingu poprzez stworzenie zharmonizowanych ogólnoeuropejskich zasad określających, jakie inwestycje są zrównoważone środowiskowo. Rozporządzenie to zaczęło obowiązywać z początkiem roku 2022. Określa ono, że dana działalność może zostać uznana za zrównoważona środowiskowo jeśli łącznie spełnia cztery warunki, tj.:

- wnosi istotny wkład w realizację co najmniej jednego z sześciu celów środowiskowych (łagodzenie zmian klimatu; adaptacja do zmian klimatu; zrównoważone wykorzystywanie i ochrona zasobów wodnych i morskich; przejście na gospodarkę o

obiegu zamkniętym; zapobieganie zanieczyszczeniu i jego kontrola; ochrona i odbudowa bioróżnorodności i ekosystemów);

- nie wyrządza poważnych szkód dla żadnego z celów środowiskowych;
- jest prowadzona zgodnie z minimalnymi gwarancjami;
- spełnia techniczne kryteria kwalifikacji.

Zapisy Taksonomii są kluczowe przede wszystkim dla podmiotów z branży finansowej i dużych firm. Jednak również dla pozostałych przedsiębiorców mogą mieć w praktyce bardzo duże znaczenie. Prawdopodobnie bowiem część banków czy innych instytucji pożyczających pieniądze, będzie coraz częściej finansować działalności jedynie lub w znacznej mierze zgodne z Taksonomią. W takim wypadku przedsiębiorcy, chcący otrzymać kredyt na korzystnych warunkach, mogą być w praktyce zobowiązani do wykazania, że ich działalność jest zgodna z Taksonomią. W innym przypadku mogą nie uzyskać potrzebnych im środków lub uzyskać je na niekorzystnych warunkach.

Firmy zagraniczne prowadzące działalność na terenie UE też objęte dyrektywą

Jednostki z państw trzecich, które prowadzą znaczącą działalność na terytorium Unii, również będą zobowiązane do dostarczania informacji na temat zrównoważonego rozwoju, w szczególności na temat ich wpływu na kwestie społeczne i środowiskowe (zostaną opracowane standardy sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju dla jednostek z państw trzecich). Przepisy obejmą firmy, które posiadają jednostkę zależną lub oddział na terytorium UE, który generuje obrót netto przekraczający 40 mln EUR.

Obowiązkowy audyt zewnętrzny – ograniczona pewność

Nowa dyrektywa wprowadza także obowiązkowy wymóg zewnętrznej weryfikacji ujawnianych informacji. Najpóźniej do dnia 1 października 2026 r. Komisja UE ma wprowadzić przepisy dotyczące standardów atestacji dającej ograniczoną pewność. Zostaną określone procedury, które biegły(li) rewident(ci) i firma(-y) audytorska(-ie) muszą wykonać w celu wyciągnięcia wniosków na temat atestacji sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, w tym planowania zlecenia, uwzględniania rodzajów ryzyka i reagowania na nie oraz rodzaju wniosków, jakie należy zawrzeć w sprawozdaniu z atestacji sprawozdawczości ESG. Do dnia 1 października 2028 r. zostaną ustalone standardy atestacji dającej wystarczającą pewność - po dokonaniu oceny, czy biegli rewidentci i jednostki są w stanie zagwarantować wystarczającą pewność.

Kiedy pierwsze raporty ESG zgodnie z dyrektywą CSRD?

W pierwszej kolejności informacje przedstawią w 2025 r. za rok obrotowy 2024 największe podmioty, które już obecnie raportują tzw. informacje niefinansowe na podstawie ustawy o rachunkowości. Są to duże jednostki zainteresowania publicznego, które zatrudniają powyżej 500 osób. Rok później pierwsze raporty przedstawią pozostałe duże jednostki. Małe i średnie spółki giełdowe złożą po raz pierwszy raporty w 2027 r. za rok obrotowy 2026.

Tekst powstał 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.*

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, społeczności 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 podniesieniu 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 nadszedł czas, aby rozpocząć wdrażanie celów ESG. Trzeba określić kluczowe wskaźniki wydajności (KPI), aby ocenić postęp. Udałe 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.

Tekst powstał 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.*

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 osiągnięcia 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 SustainableBrands.

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 wysrubowane. 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 doradcza 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? Dobre 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.

Znow poziom level hard, jak mówią wspomniani wcześniej milenialsi.

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.

Tekst powstał 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.

Współpraca i integracja wiedzy i praktyk z różnych obszarów. Jak zostać specjalistą 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 pracowników, 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 wymaga 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.)

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.

Tekst powstał 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.

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 dekady, 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 mężczyznami 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 rozwiązanie 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 osiągania 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 opiekunów.

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:** Zezwalać 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 osiągnięcie wyników lub rezultatów. 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 pożądaných 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".

A jak Ty rozumiesz te kwestie? Zostaw komentarz poniżej lub zadaj nam nurtujące Cię pytania.

Ten artykuł został opublikowany w ramach projektu współfinansowanego przez Unię Europejską zatytułowanego "Przyszli liderzy ESG w sektorze biznesowym" nr 2022-2-PL01-KA210-VET-000094045. Projekt jest realizowany przez Fundację na rzecz XBW im. Ignacego Krasickiego (Polska) w partnerstwie z EDU SMART TRAINING CENTRE LIMITED (Irlandia).

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.

Ten artykuł został opublikowany w ramach projektu współfinansowanego przez Unię Europejską zatytułowanego "Przyszli liderzy ESG w sektorze biznesowym" nr 2022-2-PL01-KA210-VET-000094045. Projekt jest realizowany przez Fundację na rzecz XBW im. Ignacego Krasickiego (Polska) w partnerstwie z EDU SMART TRAINING CENTRE LIMITED (Irlandia).