



Biznes odpowiedzialny w Polsce

DEBATA ♦ S2-3

Omnibus nie jest odwrotem od zrównoważonej transformacji

Pomimo poluzowania dyrektyw dotyczących zrównoważonego rozwoju presja inwestorów i instytucji finansowych nadal będzie wymuszać na firmach zbieranie i udostępnianie danych ESG

FINANSE ♦ S8

Inwestorzy coraz bardziej skrecają w zieloną stronę

W obliczu globalnych zawirowań ESG zeszło na dalszy plan, ale długofalowy trend jest jednoznaczny: świat zwiększa zrównoważone inwestycje



KOMENTARZ

Szekspirowska klasyka wciąż żywa



Anita Błaszczak

Gdy czytam o zmianach w podejściu do pojęć związanych ze zrównoważonym biznesem, nasuwa mi się skojarzenie ze słynnym cytatem z dramatu „Romeo i Julia”.

Co po imieniu? Róża, choć nazwisko zmieni, czyliż się mniej powabnym kolorem rumieni?” – mówiła Julia Kapuleti, zachęcając do zmiany nazwiska swego ukochanego, Romea Montekiego. Przypomniałam sobie ten cytat, gdy w mediach i w raportach dotyczących zrównoważonego rozwoju dostrzegłam odwrót od kultowych do niedawna anglojęzycznych skrótów ESG i DEI. Odwrót widoczny nie tyle w Polsce, gdzie żaden z tych skrótów się nie zadamowił, ile w części zachodnich państw. Jednak i u nas zamiast ESG (który wyparł kiedyś CSR) coraz częściej pojawia się impakt – podkreślający wpływ biznesu na otoczenie. Piąta już edycja globalnego badania SEC Newgate, publikowana wcześniej jako ESG Monitor, ukazała się w tym roku pod nowym tytułem Impact Monitor. Z wyjaśnieniem, że „zmiana podyktowana jest realiami świata, w którym globalne narracje ustępują miejsca lokalnym priorytetom i presjom”. Jednak przekaz raportu nadal dotyczy działań, wartości i wizerunku firm w obszarach związanych z ESG, czyli ze zrównoważonym rozwojem, bo ten wcale nie stracił na znaczeniu.

Podobnie jest z ideami równości i różnorodności. Nadal są ważne, pomimo odwrotu od DEI (Diversity, Equity, Inclusion). Silnego zwłaszcza w USA, gdzie wkrótce po wygranych wyborach prezydent Donald Trump podpisał dekret o zakończeniu finansowania i o likwidacji stanowisk oraz programów DEI we władzach federalnych, a pośrednio i w prywatnych firmach korzystających z federalnych funduszy. Zachęcał też Unię Europejską do pójścia w jego ślady. Bez sukcesu, choć mam wrażenie, że skrót DEI jest dużo mniej eksponowany niż wcześniej.

Lepiej to widać w USA, gdzie czołowe korporacje, tworzące do niedawna awangardę równościowych inicjatyw, w 2025 r. niemal na wyścigi je zamykały, likwidując działy i stanowiska DEI albo zmieniając ich nazwy. Czy to oznacza koniec starań o zapewnienie pracownikom równych szans? Niekiedy tak, szczególnie tam, gdzie DEI było elementem social washingu, co pokazała fala cięć zatrudnienia pod pretekstem rozwoju AI. Jednak widać, że po cięciach firmy wracają do rekrutacji, a z czasem – choć może pod inną nazwą – wróć do zasad DEI. /©©

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Jaka będzie przyszłość raportów ESG?

Efektem znaczącego poluzowania regulacji w zakresie zrównoważonego rozwoju może być odejście od jednolitego raportowania w tym obszarze.

ANITA BŁASZCZAK

Zatwierdzone w lutym br. przez Radę Europejską porozumienie w sprawie finalnej wersji tzw. Pakietu Omnibus I, który oznacza znaczne ograniczenie wymogów dotyczących raportowania zrównoważonego rozwoju i należytej staranności przedsiębiorstw, duża część unijnego biznesu przyjęła z ulgą. Tym większą, że zapalone w imię poprawy konkurencyjności Unii zielone światło dla ułatwień w raportowaniu ESG okazało się jeszcze bardziej zielone, niż zakładał to pierwotny projekt Omnibus ogłoszony na początku 2025 r. Jego finalna wersja radykalnie ogranicza liczbę przedsiębiorstw objętych kluczowymi aktami prawnymi dotyczącymi ESG, czyli dyrektywami CSRD (ds. sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju) i CSDDD, która dotyczy należytej staranności w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Obowiązek 10 proc.

Jak szacuje serwis ESG Today, przyjęte przez Radę Europejską zmiany zmniejszą liczbę firm objętych CSRD już nie o 80 proc., a o 90 proc., gdyż przy utrzymaniu minimalnego progu 1000 pracowników podwyższono próg rocznych przychodów netto do 450 mln euro. W rezultacie CSRD wraz z jednolitymi (lecz uproszczonymi i skróconymi standardami raportowania ESRS) obejmie tylko te przedsiębiorstwa, które zatrudniają ponad 1000 pracowników i przekraczają

450 mln euro netto rocznych przychodów ze sprzedaży. Zniesiono też obowiązkową atestację raportów, zaś spółki, które musiały rozpocząć zrównoważone raportowanie w pierwszej fali (za rok 2024 r.), a są poniżej obecnych progów, w latach 2025–2026 mogą z raportowania zrezygnować. Jeszcze bardziej ograniczono zasięg CSDDD, która obejmie tylko spółki z ponad 5 tys. pracowników i 1,5 mld euro rocznych przychodów. I to później, bo od lipca 2029 r.

– Przyjęty pakiet zmniejszy niepotrzebne i nieproporcjonalne obciążenia dla naszych przedsiębiorstw, gdyż wprowa-

dza prostsze, bardziej ukierunkowane i proporcjonalne przepisy, zarówno z myślą o naszych firmach, naszych obywatelach, a także z myślą o bardziej autonomicznej, a tym samym bardziej konkurencyjnej Unii – podkreśla Marilena Rauna, wiceminister spraw europejskich Cypru, który od stycznia br. sprawuje półroczną prezydencję w Radzie.

Oceńić impakt

Jak ocenia prof. Bolesław Rok z Katedry Przedsiębiorczości i Etyki w Biznesie w Akademii Leona Koźmińskiego,

przyjęte przez Radę Europejską zmiany mogą oznaczać kres obowiązkowego raportowania ESG.

– Nasze oczekiwania, że wszyscy będą dostarczać pełne dane ESG, były iluzją – twierdzi prof. Rok. Zaznacza jednocześnie, że poluzowane wymogów raportowych nie oznacza spadku presji na zrównoważoną transformację biznesu. Jednak realizowaną już niekoniecznie pod hasłem ESG – wprowadzone do obiegu jako termin związany z obowiązkami raportowania, zbyt rzadko było łączone z kluczowym w biznesie zarządzaniem ryzykiem.

Zdaniem prof. Roka widać już, że skrót ESG jest zastępowany pochodzącym też z angielskiego słowem impakt, które podkreśla wpływ biznesu (pozytywny lub negatywny) na otoczenie. Jak przewiduje ekspert ALK, wszechstronne raporty zrównoważonego rozwoju będzie publikować niewielka grupa dużych firm, podczas gdy większość przedsiębiorstw będzie dostarczać dane, wskaźniki i certyfikaty ESG w odpowiedzi na konkretne potrzeby banków, inwestorów i kontrahentów.

– ESG nadal będzie się rozwijać, bo presja na zrównoważony rozwój, na gospodarkę cyrkularną, w tym na ograniczanie zużycia surowców, emisji, negatywnego wpływu na środowisko, pozostanie – przewiduje prof. Rok, nie kryjąc, że wiąże z nią duże nadzieje na rozwój zrównoważonych innowacji. /©©

OPINIA

MIROSŁAW KACHNIEWSKI

prezes Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych



Największym wyzwaniem dla spółek jest tempo zmian regulacyjnych w tym zakresie, tym bardziej że nie dotyczą one istoty sprawy. Prawdziwą zmianą w raportowaniu ESG powinno być nie chaotyczne wprowadzanie i likwidowanie różnych regulacji, ale systemowe podejście do analizy danych, które już istnieją. Kiedy dziesięć lat temu opracowywaliśmy pod egidą SEG standard informacji niefinansowych (SIN), wyszliśmy od tego, jakie informacje ESG już i tak są w spółkach i są raportowane do różnych urzędów. Wystarczy zebrać i przetworzyć te dane, aby uzyskać zupełnie nowy poziom przejrzystości informacyjnej w tym zakresie. Dzisiaj, dekadę później, mamy system e-faktur, gdzie jest wiele danych, i do tego od razu powiązanych z łańcuchem wartości, dlatego źródłem informacji ESG powinien być także ten system, a nie tylko raporty emitentów. Doceniamy ekspresowe tempo legislacyjne, które umożliwi podjęcie decyzji o zaniechaniu raportowania ESG już za rok 2025 ok. 90 spółkom, chociaż poziom zawansowania prac nad raportami jest już duży. We wtorek 17 marca, podczas webinarium, przekazemy emitentom, czy warto skorzystać z tego zwolnienia – a jeśli tak, to w jaki sposób.

ORGANIZATOR



PATRONAT



PARTNERZY



RAPORTOWANIE ESG

Omnibus nie jest odwrotem od zrównoważonej transformacji

Pomimo poluzowania dyrektyw dotyczących zrównoważonego rozwoju presja inwestorów i instytucji finansowych nadal będzie wymuszać na firmach zbieranie i udostępnianie danych ESG, które pozwalają na lepszą ocenę ryzyka.

ANITA BŁASZCZAK

Niedawne przyjęcie przez Radę Europy finalnej wersji Pakietu Omnibus, która jeszcze bardziej złagodziła wymogi dotyczące raportowania zrównoważonego rozwoju i należytej staranności w tym zakresie (dyrektywy CSRD i CSDDD), było mocnym punktem wyjścia do debaty „Rzeczpospolitej”, podczas której ocenialiśmy „Krajobraz po Omnibusie”. Zastanawialiśmy się nad skutkami wprowadzonych zmian, a także nad powodami silnego oporu i obaw biznesu, które wymusiły na Komisji Europejskiej znaczące poluzowanie kluczowych regulacji ESG.

Jak podkreślał Piotr Glen, dyrektor Centrum Zrównoważonego Rozwoju w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, cały proces stojący u podstaw wprowadzania dyrektyw CSRD, CSDDD, a także standardów raportowania zrównoważonego rozwoju (ESRS), już na wstępie źle „sprzedano” komunikacyjnie. Zbyt rzadko komunikowano biznesowi, że liczy się rzetelne, odpowiedzialne podejście do wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju i szereg płynących z niego korzyści, a samo raportowanie kwestii ESG jest „wisiёнką na torcie”, finałem tego złożonego procesu.

Kij zamiast marchewki

– Zbyt rzadko też przekonywano firmy i biznes, że jest to budowanie przewagi konkurencyjnej, szansa na pozyskanie tańszego kapitału, w tym szczególnie „zielonego” kapitału od instytucji finansowych, albo że daje to możliwość poprawy efektywności kosztowej, ograniczając też ryzyko wypadnięcia z łańcuchów dostaw – wyliczał Piotr Glen. Przypominał także, że obowiązki związane z raportowaniem ESG pokazywano najczęściej jako kolejne obciążenie administracyjne, pomijając pozytywne aspekty zmian.

Zdaniem eksperta SGH błędem było też narzucenie zbyt szybkiego tempa wdrażania nowych regulacji i zbyt duża skala wprowadzanych przez nie zmian. – Dla dużej części biznesu problemem nie był kierunek zmian, bo on pozostaje ten sam, ale krótkie terminy wdrożenia CSRD czy ESRS. Firmy miały dość mało czasu na przygotowania – zaznaczał, podkreślając też brak proporcjonalności wymagań wobec MŚP w łańcuchach dostaw dużym firm.

Dlatego też tak ważnym krokiem było przyjęcie i opublikowanie VSME – dobrowolnego europejskiego standardu raportowania zrównoważonego rozwoju, przeznaczonego dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz mikroprzedsiębiorstw, które nie są notowane na giełdzie. Zdaniem Piotra Glena tylko w ten



Uczestnicy debaty „Krajobraz po Omnibusie” dyskutowali o skutkach wprowadzonych zmian, a także o przyczynach silnego oporu biznesu, który wymusił znaczące poluzowanie kluczowych regulacji ESG

sposób można zachęcić mniejszy biznes do zrobienia pierwszego kroku w kierunku zrównoważonego rozwoju.

Jak jednak zwracała uwagę Ewa Sowińska, biegła rewident i członkini rady nadzorczej Orlen, istotnym elementem nowych regulacji było założenie, że to duże firmy – świadome znaczenia ESG – będą edukowały swoich dostawców, jednocześnie ucząc się także od nich. Ona również zwracała uwagę na błędy w komunikacji – oceniając, że to podkreślanie negatywnych aspektów nowych regulacji było w dużej mierze problemem przy ich wprowadzaniu.

Pytanie o audyt

Zdaniem Roberta Adamczyka, głównego specjalisty środowiskowego w Europejskim Banku Odbudowy i Rozwoju (EBOiR) oraz członka zarządu Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB), poza błędami w komunikacji dyrektyw problemem było też obarczanie ich winą za wzrost cen energii i kosztów firm. – Tak podkreślała przy ogłoszeniu Pakietu Omnibus kwota 12 mld euro, jakie europejski biznes na zaoszczędzić na ograniczeniu i złagodzeniu obowiązków raportowania ESG, jest w zasadzie nieistotna, choćby na tle kosztów wojny w Ukrainie czy konfliktu na Bliskim Wschodzie – zaznaczał Adamczyk, dodając, że wkrótce to Chiny będą raportować więcej danych niefinansowych niż Europa. Komentując błędy przy wprowadzaniu CSRD, Robert Adamczyk oceniał, że jednym z nich było połączenie nowych regulacji z obowiązkiem audytu sprawozdań ESG. – Powinniśmy dać firmom co najmniej

dwa lata na oswojenie się z dyrektywą, zanim wprowadzimy audyt, który spowoduje dodatkowe koszty i wywoła panikę wśród części firm – podkreślał ekspert EBOiR.

Jak jednak przypomniała Ewa Sowińska, kontrola przeprowadzona przez Polską Agencję Nadzoru Audytowego pokazała, że biegli rewidentzi byli dobrze przygotowani do atestacji i uchronili wiele firm przed podawaniem nieprawdziwych informacji. Co więcej, ceny za audyty raportów zrównoważonego rozwoju też nie były wysokie.

Potrzebne dane ESG

Robert Adamczyk zaznaczał, że pomimo poluzowania zasad wdrażania CSRD i CSDDD dane z obszaru ESG nadal są wymagane przez instytucje finansowe. Co więcej, nawet 95 proc. tych danych – poza dotyczącymi transformacji energetycznej – większość firm już ma. Praktycznie każda, nawet mała firma ma dane dotyczące BHP czy HR. – Mamy więc dane, które zwykle nie są jednak zebrane w jednym miejscu i uporządkowane w taki sposób, by mogły służyć różnym instytucjom finansowym, w tym bankom, a także podmiotom administracji państwowej – zaznaczał ekspert. Jak przypominał, zarówno bankom, jak i ubezpieczycielom oraz administracji publicznej potrzebne są – i będą – rzetelne, sprawdzone, porównywalne informacje z firm, co miały teraz zapewnić jednolite standardy ESRS. Instytucjom finansowym zależało też na tym, aby raporty ESG były na tyle rzetelne, by uniknąć potrzeby i kosztów przy-

gotowania drugiego raportu specjalnie pod emisję obligacji czy zaciąganie kredytów.

Piotr Glen podkreślał, że globalny kapitał, banki, fundusze, a także wielcy kontrahenci i tak wymagają danych ESG. – Paradoksalnie wejście w życie dyrektywy CSRD zwiększyłoby konkurencyjność europejskich firm – oceniał ekspert SGH, dodając, że za kilka, może za trzy-pięć, nie będą nawet potrzebne regulacje, gdyż wymagane danych ESG od partnerów biznesowych czy w przetargach będzie naturalnym procesem.

Jak oceniał Łukasz Gutowski, przedstawiciel Polskiego Krajowego Punktu Kontaktowego OECD ds. odpowiedzialnego biznesu, funkcjonującego w Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej (MFIPR), Pakiet Omnibus może przyczynić się do większej elastyczności w wykonywaniu obowiązków raportowych przez duże podmioty, a także do lepszego dostosowania wewnętrznych procesów firm do struktury działalności czy łańcuchów dostaw.

Natomiast z perspektywy KPK OECD ważne jest, aby uproszczenia w regulacjach ESG nie prowadziły do osłabienia istoty odpowiedzialnego biznesu, czyli zasady należytej staranności, która jest absolutnym fundamentem międzynarodowych standardów, w tym wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, które w tym roku obchodzą 50-lecie.

Kluczowa należyta staranność

– Wydaje mi się, że dyskusje o ESG nadmiernie koncentru-

ją się na raportowaniu, podczas gdy jest to ostatni element w zrównoważonej działalności przedsiębiorstw – mówił Łukasz Gutowski. Zwracał też uwagę, że uproszczenia regulacji i dłuższy okres przejściowy to czas dla przedsiębiorstw, by przygotować swoje procesy wewnętrzne do wdrażania należytej staranności.

Odnosił się też do zleconego przez KPK OECD badania, którego założenia zostały przygotowane we współpracy z uczelniami, mającego na celu sprawdzenie, na ile przedsiębiorstwa znają zasady RBC (Responsible Business Contact) i wdrażają proces należytej staranności.

Okazało się, że chociaż należyta staranność kojarzy się firmom z identyfikacją i monitorowaniem ryzyk, to już odpowiedzialność w łańcuchu dostaw czy kwestie związane z mechanizmami skarg i naprawą negatywnych skutków działalności nie są postrzegane jako elementy tego procesu. Co czwarte przedsiębiorstwo nie rozumie też procesu należytej staranności. – Dlatego tak ważna jest edukacja i komunikat, że okres przejściowy to dodatkowy czas dla przedsiębiorstw na przygotowanie się do tego procesu – podkreślał Gutowski.

Robert Adamczyk zaznaczał, że chodzi o przygotowanie firmy na potencjalne ryzyka, które długoterminowo wpływają na ich konkurencyjność, w tym koszty energii, wody czy ryzyka związane z pochodzeniem komponentów i surowców – i z reputacją firmy jako pracodawcy. Dlatego też dla instytucji finansowych, inwestorów ważne są nie tyle wyniki firmy w przeszłości, ile jej perspektywy w przyszłości.

Również Piotr Glen podkreślał, że kluczową informacją w raporcie dotyczącym zrównoważonego rozwoju powinna być odpowiedź na pytanie, czy firma wie, co ją czeka w perspektywie pięciu-dziesięciu lat; czy zidentyfikowała swoje ryzyka i czy umie nimi zarządzać?

Marta Ostrowska-Chałupa, zastępca dyrektora w Departamencie Zrównoważonej Gospodarki w Ministerstwie Rozwoju i Technologii, przypominała fakt, że dyrektywa CSDDD została przyjęta w 2024 r. I zanim została wdrożona do porządku krajowego, Komisja Europejska w lutym 2025 r. postanowiła wprowadzić w niej zmiany, uznając, że stawia przedsiębiorstwom zbyt duże wymagania i obejmuje swym zakresem zbyt dużo podmiotów. Decyzję KE ogłoszono w trakcie polskiej prezydencji w Radzie UE, więc jako Polska byliśmy w dość trudnej roli, starając się wziąć pod uwagę ryzyka i problemy sygnalizowane przez polskich przedsiębiorców, którzy inne doświadczenia w obszarze procesu należytej staranności niż firmy z Niemiec czy Francji, gdzie związane z nią polityki są ugruntowane w przepisach.

W efekcie prac polskiej prezydencji, dokończonych przez duńską prezydencję, pewne kwestie w CSDDD uproszczono, a niektóre terminy zostały odroczone. – Zanim to się działo, na wielu spotkaniach z firmami padały pytania, czy mogą nic nie robić – skoro ostatecznie dyrektywa CSDDD ich nie obejmie – wspominała Marta Ostrowska-Chałupa, która również krytycznie oceniła niekorzystny PR wokół Pakietu Omnibus. Sprzyjało to wyciąganiu nieprawdziwych wniosków

Biznes odpowiedzialny w Polsce

o zmierzchu zrównoważonego raportowania i o tym że można likwidować działy ESG w przedsiębiorstwach.

Tymczasem nawet jeśli firma nie jest bezpośrednio objęta regulacjami ESG, to współpracujący z nią podmiot może na pewnym etapie poprosić o dodatkowe informacje z tego obszaru – przypominała ekspertka MRiT. Warto więc zadbać, by procesy i polityki firmy spełniały określone standardy.

Świadomość zarządów

Zorganizowane przez MRiT prekonsultacje w kontekście transpozycji CSDDD do porządku krajowego i warsztaty z przedsiębiorstwami pokazały, że na poziomie operacyjnym firmy mają dużą wiedzę, ale wyzwaniem jest świadomość zarządów. – Bez świadomości i wiedzy w zarządach oraz bez odpowiedniego wsparcia dla właściwej realizacji tych polityk zasada należytej staranności nie zadziała – podkreślała Marta Ostrowska-Chałupa.

Zdaniem Ewy Sowińskiej wprawdzie wiele spółek ma zarządy i rady nadzorcze świadome znaczenia ESG, lecz w sporej części firm nic się nie zmieniło. Tymczasem bardzo ważny jest sposób podejmowania decyzji przez osoby zasiadające w gremiach nadzorczych i zarządczych, które powinny mieć szersze spojrzenie na zrównoważony rozwój i regulacje w tym obszarze.

Tymczasem właśnie wtedy, gdy zarządy zaczęły sobie uświadamiać znaczenie raportowania, szukać doradców i szkoleń, ogłoszono Pakiet Omnibus i wiele firm wycofało się z planowanych wcześniej działań. Widać to szczególnie w spółkach, które miały przystąpić do raportowania za 2025 r., i widać też w rekrutacjach do zarządów czy rad nadzorczych, gdzie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem są zbyt mało podkreślane.

– Omnibus przyszedł w trudnym czasie i w fatalnym momencie, w którym nadal jesteśmy – oceniała Ewa Sowińska, zwracając uwagę na wyzwania związane z wdrożeniem do polskiego prawa CSRD przy uwzględnieniu zmian wprowadzonych w Pakiecie Omnibus. W ich wyniku część spółek, objętych wcześniej CSRD, może być zwolniona z obowiązku raportowania. Nie wiadomo jednak, czy w kwietniu, gdy spółki giełdowe powinny opublikować raporty, regulacje będą na tyle zaimplementowane, by spółki mogły skorzystać z nowych przepisów. Zostawia się tę decyzję zarządom, radom nadzorczym i audytorom. Dlatego też platforma Audytory ZJP przy Pracodawcach RP, wspólnie z innymi organizacjami, zaapelowała do Ministerstwa Finansów o efektywne wprowadzanie zmian w raportowaniu ESG. Nie można zostawić spółek samym sobie z podjęciem decyzji, czy raportować, czy nie.

Jak zaznaczała Ostrowska-Chałupa, podobny problem jest z wprowadzonymi przez KE uproszczeniami do Taksonomii UE; firmy nie wiedzą, czy mają raportować zgodnie z wcześniejszymi czy z obecnymi wytycznymi. Ewa Sowińska zwracała też uwagę, że wprawdzie nowe standardy ESRS ograniczają liczbę kwestii, które spółki muszą ujawnić, lecz nic ich nie zwalnia z odpowiedzialności za rzetelny obraz organizacji. W efekcie wiele spółek, które będą w najbliższym czasie raportowa-

ły, nie skorzysta na razie ze skróconych ESRS.

Presja inwestorów

– Najważniejsze z perspektywy dużych firm jest to, że inwestorzy nie odpuszczają i zadają bardzo konkretne pytania. Jeśli spółka ma wpisane do strategii pewne założenia, cele, to pytają, w jaki sposób chce je osiągnąć, skoro nie widać tego w detalicznym celu członka lub członkini zarządu? – wyjaśniała Sowińska. Jak oceniał Piotr Glen, największym ryzykiem wynikającym z Omnibusa jest to, że część członków zarządów i rad nadzorczych poczuje, że teraz może sobie odpuścić kwestie ESG, a niektórzy stwierdzą, że nie ma sensu się w nie angażować. – Jedyną nadzieją są więc partnerzy zewnętrzni – inwestorzy, instytucje finansowe – którzy bez względu na regulacje i tak będą od zarządów i rad nadzorczych wymagać określonych działań – podkreślał Glen.

Rolę inwestorów, instytucji finansowych podkreślał także Robert Adamczyk, przypominając, że inwestorzy we Francji, w Wielkiej Brytanii czy USA od dawna zwracali uwagę na dane dotyczące kwestii społecznych i środowiskowych. Natomiast w Polsce, poza spółkami z WIG20, tych danych praktycznie nie ma. Jeśli taka sytuacja się utrzyma; jeśli polskie firmy nie będą miały danych ESG, na które patrzą inwestorzy międzynarodowi i firmy ubezpieczeniowe, to bardzo szybko okaże się, że tym firmom będzie bardzo trudno uzyskać kapitał na ekspansję – ostrzegał Robert Adamczyk, który wiąże duże nadzieje z uproszczonymi i łatwiejszymi w użytku standardami zrównoważonego raportowania (ESRS). Powinny być ostatecznie zatwierdzone w tym roku, lecz zanim to jednak nastąpi, warto, by firmy wykorzystwały stare ESRS – jako wytyczne, które pomogą im oszacować, jakie kwestie, w tym jakie ryzyka, są dla nich istotne.

Jak zaznaczał ekspert EBOiR, od dostępności takich danych zależy nie tylko konkurencyjność polskiego przemysłu w Europie, ale także pozycja Polski, w tym Warszawy, w odbudowie Ukrainy. Jego zdaniem Warszawa mogłaby się stać centrum finansowym i konsultingowym tej odbudowy, lecz musimy nadrobić zaległości informacyjne, które mamy w porównaniu z Niemcami czy Francją. Trzeba więc przekonać do tego polskie firmy. Jak to zrobić?

Marta Ostrowska-Chałupa zapowiedziała, że Ministerstwo Rozwoju i Technologii w najbliższym czasie będzie pracować nad doбором właściwych instrumentów i środków wsparcia dla przedsiębiorstw i podmiotów, które powinny budować procesy należytej staranności i procesy związane ze zrównoważonym rozwojem i jego raportowaniem. Resort planuje też debatę strategiczną z udziałem przedstawiciela kierownictwa MRiT a także członków zarządu i rad nadzorczych spółek, które potencjalnie będą objęte CSDDD. – Chcemy rozmawiać przede wszystkim o procesie należytej staranności, który powinien być ugruntowany w planowaniu strategicznym i w zarządzaniu przedsiębiorstwem – wyjaśniała ekspertka.

Pokazać zyski z ESG

Jak zaznaczał Łukasz Gutowski, w badaniu KPK OECD

firmy nie tylko narzekały na nadmiar regulacji, ale także na brak narzędzi, które umożliwiłyby ich wdrożenie. Wskazuje to na potrzebę szkolenia zarządów i kadry kierowniczej.

Zdaniem Roberta Adamczyka warto też zwracać firmom uwagę, że raportowanie ESG jest i będzie, bo dyrektywy nie zostały anulowane. Pozostają też wymagania informacyjne, gdyż firmy, które raportują, będą wymagały danych ESG od swoich do-

w zarządach, a zwłaszcza w radach nadzorczych spółek, gdzie obok kobiet niedoreprezentowane jest środowisko biegłych rewidentów.

Zdaniem Ewy Sowińskiej ostatni rok, gdy duże spółki giełdowe raportowały już zgodnie z CSRD, pokazał problemy ze zrozumieniem pewnych kwestii. Audytorzy zwracali np. uwagę, że część firm jako przykład pozytywnego wpływu wskazywała działania, które miały minimalizować ich negatywny wpływ.



„Musimy zmienić narrację, zwracając uwagę, że w ESG nie chodzi o Zielony Ład, ale o bezpieczeństwo i konkurencyjność Polski i Europy

ROBERT ADAMCZYK

GLÓWNY SPECJALISTA ŚRODOWISKOWY W EBOiR,
CZŁONEK ZARZĄDU FOB

„Zbyt rzadko komunikowano biznesowi, że liczy się odpowiedzialne podejście do zrównoważonego rozwoju

PIOTR GLEN

DYREKTOR CENTRUM ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU
W SZKOLE GLÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE



„Jeśli nawet firma nie jest objęta regulacjami ESG, to współpracujący z nią podmiot może na pewnym etapie poprosić o informacje z tego obszaru

MARTA OSTROWSKA-CHAŁUPA

Z-CA DYREKTORA W DEPARTAMENCIE ZRÓWNOWAŻONEJ GOSPODARKI
W MINISTERSTWIE ROZWOJU I TECHNOLOGII

„Uproszczenia regulacji i dłuższy okres przejściowy to dla przedsiębiorstw czas, by przygotować swoje procesy do wdrażania należytej staranności

ŁUKASZ GUTOWSKI

PRZEDSTAWICIEL POLSKIEGO KPK OECD DS. ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU W MINISTERSTWIE FUNDUSZY I POLITYKI REGIONALNEJ



„Jeżeli się zadba o ludzi, o procedury i o należytą staranność, to inne rzeczy przyjdą w naturalny sposób, bo firma będzie miała inną kulturę i wartości

EWA SOWIŃSKA

BIEGŁA REWIDENT I CZŁONKINI RADY NADZORCZEJ ORLEN



stawców. Co więcej, inwestorzy, w tym zwłaszcza długoterminowe fundusze emerytalne, uważnie patrzą na różne aspekty ryzyka środowiskowego i społecznego, bo przecież wszyscy chcemy, by nasz fundusz emerytalny był wypłacalny za 30 czy 40 lat. Jak zwracała uwagę Ewa Sowińska, eksperci tworzący regulacje są otwarci na krytyczne głosy przedsiębiorstw, które mogą być partnerem w dyskusji. Niestety, spora część polskich spółek sprzeciwia się regulacjom dla zasady, nawet nie zapoznając się z nimi, co wynika też z braku kompetencji we władzach firm. Dlatego tak ważna jest różnorodność wiedzy, wykształcenia i kompetencji

Waluta przyszłości

Spółki, w tym ich działy komunikacji, mają też lekcję do odrobienia, by właściwie określać swoje działania (m.in. te związane z ograniczeniem ryzyka) i uniknąć greenwashingu, który jest ogromnym zagrożeniem dla firm. Dlatego też tak ważna jest edukacja władz spółek, w tym zwroćcie ich uwagi na kwestie społeczne. – Jeżeli się zadba o ludzi, o odpowiednie procedury i o należytą staranność, to wszystkie inne rzeczy przyjdą w naturalny sposób, bo firma będzie miała inną kulturę, inną świadomość i inne wartości – podkreślała Sowińska. Przypominała, że coraz częściej mamy dane

staną się niewidzialne dla inwestorów.

Łukasz Gutowski zwracał uwagę, że w badaniu KPK OECD aż 94 proc. spośród ponad 300 dużych przedsiębiorstw wskazało, że zasady Responsible Business Contact mają dla nich istotne znaczenie w działalności. Ponad 50 proc. tych przedsiębiorstw ma też jakieś polityki środowiskowe czy w zakresie praw człowieka i komunikuje takie oczekiwania wobec swoich partnerów biznesowych i kontrahentów. Natomiast zaskakującą dla niego była informacja, że aż 67 proc. badanych przedsiębiorstw nie odczuwa ze strony rynku – klientów i kontrahentów – presji na zrównoważoną transformację.

Zdaniem eksperta KPK OECD wyniki badania wskazują, że polskie przedsiębiorstwa widzą korzyści z odpowiedzialnego rozwoju, który nie tylko oznacza obniżenie ryzyka, ale także korzyści w postaci mniejszych kar administracyjnych, postępowań sądowych, przestojów czy niższych kosztów pozyskania kapitału.

Jak oceniał Piotr Glen, w przypadku zrównoważonego rozwoju przechodzimy z początkowej fazy – idealistycznej i deklaratywnej – do fazy bardziej pragmatycznej i strategicznej. Do przekonania, że zrównoważony rozwój jest nie tylko projektem środowiskowym czy klimatycznym, ale jest ściśle powiązany z naszym bezpieczeństwem energetycznym, z bezpieczeństwem rozwoju przemysłu.

Zdaniem Roberta Adamczyka musimy zmienić narrację, zwracając uwagę, że w ESG nie chodzi o Zielony Ład, a o bezpieczeństwo i konkurencyjność Polski i Europy. – Możemy debatować, czy postawić na atom, czy na gaz, ale musimy przeprowadzić transformację energetyczną, bo bez niej nie będziemy konkurencyjni. To samo dotyczy ludzi – jeśli będziemy ich źle traktować, to nikt nie przyjedzie tu do pracy – podkreślał Adamczyk, przypominając, że przejrzystość i dostępność informacji o tym, co spółki robią, nie tylko pozwala ocenić ich działania, ale jest też podstawą demokracji. Porównał też obecne podejście do ESG do dawnego traktowania BHP, które dzisiaj – szczególnie w firmach przemysłowych – jest jednym z głównych tematów dla zarządów i rad nadzorczych. Kluczowe jest więc zintegrowanie różnych aspektów zrównoważonego rozwoju ze strategią firmy i z obowiązkami każdego członka zarządu.

Również Marta Ostrowska-Chałupa porównywała zasadę należytej staranności do BHP organizacji. Jak wyjaśniała, w ESG chodzi o higienę i bezpieczeństwo pracy przedsiębiorstwa w całym ekosystemie – w relacjach z otoczeniem i w procesach wewnętrznych. – Podobnie jak pracodawca jest odpowiedzialny za BHP pracownika, tak też członkowie zarządu czy rady nadzorczej są w określonym prawem zakresie odpowiedzialni za działania przedsiębiorstwa i potencjalne negatywne skutki, które powoduje ono w otoczeniu – podkreślała ekspertka MRiT.

Jak zaznaczała Ewa Sowińska, państwo powinno tworzyć takie warunki funkcjonowania biznesu, żeby był on konkurencyjny na tle innych krajów, ale musi też patrzeć na biznes z perspektywy obywatela – dbając o to, by działał i się rozwijał, nie szkodząc ludziom. Jeśli więc biznes nie będzie się przekształcał w zrównoważony, zeroemisyjny sposób, to koszty publiczne i społeczne będą tak rosły, że przełożą się to na wzrost podatków.

Łukasz Gutowski podkreślał, że niezależnie od regulacji unijnych działalność zgodnie z międzynarodowymi standardami odpowiedzialnego biznesu jest po prostu korzystna i opłacalna dla przedsiębiorstw. Zwracał też uwagę, że wraz z napływem pracowników z zagranicy coraz ważniejsza w działalności przedsiębiorstw i w łańcuchach dostaw staje się należyta staranność w zakresie praw człowieka. /©©



masz pytanie,
wyślij e-mail do autorki

anifa.blaszczak@rp.pl

ENERGETYKA

MARIUSZ JANIK

W pierwszych trzech kwartałach 2025 r. przybyło najwięcej w historii mocy projektów PV z nowymi WP (warunki przyłączenia – red.), odpowiednio: 5,1 GW (I kw.), 3,9 GW (II kw.) i 5 GW (III kw.), łącznie niemal 14 GW – piszą eksperci Instytutu Energetyki Odnawialnej w opublikowanym na początku tego roku raporcie „Projekty fotowoltaiczne w Polsce, grudzień 2025”.

Jak podkreślają, „rynek przesuwa się w kierunku dużych projektów”. – Podczas gdy projekty powyżej 50 MW jeszcze niedawno, w 2022 r., stanowiły 19 proc. (0,3 GW) wszystkich projektów, to w 2025 r. miały aż 79 proc. (11 GW) mocy wszystkich projektów – szacują. W raporcie – opracowanym zgodnie z nową metodologią, pozwalającą wykluczyć projekty „martwe” tudzież „zaparkowane” z nadzieją np. na sprzedaż ich jakiemuś inwestorowi, który nie chce czekać na WP – znalazły się 7703 projekty o łącznej mocy 33,368 MW.

Fotowoltaika jest tu charakterystycznym, ważnym przykładem – w przeciwieństwie do źródeł wiatrowych (które rozwijają się równie dynamicznie, choć z inną specyfiką) – próg inwestycyjny, który trzeba pokonać „wchodząc do gry”, jest niższy, co oznacza, że na źródła PV mogą pozwolić sobie także inwestorzy ze skromniejszymi portfelami.

Tak czy inaczej, skutki tego zainteresowania dobrze widać w danych. W połowie lutego rekordami pochwalił się nawet rząd. „Polska energetyka właśnie przekroczyła historyczny próg” – dowodził resort klimatu i środowiska. – „Na koniec 2025 roku udział OZE w mocy zainstalowanej wyniósł ponad 50 proc. W całym roku – po raz pierwszy w historii – udział energii wyprodukowanej z odnawialnych źródeł przekroczył 30 proc.” – dowodzą eksperci ministerstwa.

Precyzyjnie rzecz ujmując, rok 2025 zamknęliśmy z udziałem OZE w mocy zainstalowanej na poziomie 50,04 proc. oraz łączną mocą instalacji na koniec grudnia na poziomie 37 777 MW. W zeszłym roku OZE wyprodukowały 55 tys. GWh energii, co stanowiło 31,41 proc. wyprodukowanej nad Wisłą energii elektrycznej – podczas gdy w 2020 r. było to 17,83 proc.

Kluczowy element strategii

Cytowane na wstępie dane Instytutu Energetyki Odnawialnej dosyć jasno pokazują, że zmienia się struktura inwestycji w OZE. O ile w okresie pandemii koronawirusa – a także wraz z pierwszymi edycjami takich programów jak „Czyste powietrze” – impet rynkowi nadały inwestycje indywidualnych gospodarstw domowych, a w Polsce rozkwitł rynek mikroinstalacji, o tyle dziś do odnawialnej energii przekonały się przedsiębiorstwa.

Trudno się dziwić, gdyż impulsów popychających je w tym kierunku nie brakuje. Oczywiście są oszczędności wynikające z przejścia na OZE – nie tylko niższe rachunki, ale też większe poczucie bezpieczeństwa energetycznego fir-



Duże projekty fotowoltaiczne są dziś siłą napędową tej części rynku odnawialnych źródeł energii

OZE to już nie przyszłość, lecz codzienność biznesu

Polska należy do najbardziej dynamicznych rynków odnawialnych źródeł energii w Europie. Dziś jego motorem nie są mikroinstalacje, lecz szerzej zakrojone inwestycje przedsiębiorców.



Podłączenie się do zielonej energii nie wystarczy. Uzyskany efekt trzeba skrupulatnie mierzyć

my. Za kolejny możemy uznać różnorodną „ofertę” finansowania czy wsparcia zakupu odnawialnych źródeł energii dla firmy – w grze są tu pieniądze europejskie, krajowe czy samorządowe, które pozwalają „zazielenić” używaną w firmie energię, tak elektryczną, jak i ciepłą.

Jest jednak też aspekt niefinansowy. Teoretycznie, wraz z poluzowaniem rygorów przewidzianych w europejskiej polityce klimatycznej, mniej się dziś mówi o emisjach czy śladzie węglowym działalności biznesowej. Ale to nie oznacza, że odesłano politykę klimatyczną do lamusa – transformacja energetyczna nieubłaganie zmienia europej-

ską gospodarkę i firmy przyglądają się (lub wcześniej czy później zaczną to robić) swoim elementom realizacji celów ESG w 2025 roku” – podsumował w zeszłej wiosny portal ESGTrends.pl. „Firmy nie ograniczają się tylko do zakupów certyfikatów OZE, ale coraz częściej będą inwestować w bezpośrednie źródła energii odnawialnej – farmy słoneczne, wiatrowe czy instalacje biogazowe” – czytamy. Na popularności zyskują długoterminowe umowy PPA (power purchase agreement), lokalne klastry energii, usługi demand side management.

Wachlarz możliwości

Wachlarz możliwości

Swoją szansę wyczuwają też firmy z rynku OZE. Weźmy wspomniany rynek długoterminowych kontraktów na zieloną energię. – Rynek umów PPA przechodzi obecnie fazę dojrzałości na Zachodzie oraz niezwykle dynamicznego, skokowego wzrostu w Polsce – mówił na początku marca w rozmowie z „Rzeczpospolitą” Dariusz Chrzanowski, dy-

rektor działu doradztwa energetycznego specjalizujący się w nieruchomościach firmy Colliers. – Głównym silnikiem wzrostu są centra danych. Tacy giganci, jak Amazon, Google i Microsoft, kontraktują ogromne ilości energii, aby zasilić energochłonne procesy sztucznej inteligencji – dodawał.

Ale nie tylko o big tech tu chodzi. W ubiegłym roku Polska wybiła się na pierwsze w Europie miejsce pod względem miesięcznego wolumenu nowo zawieranych PPA, w dużej mierze za sprawą przemysłu ciężkiego. Ale do rywalizacji o kontrakty coraz częściej włączają się właściciele nieruchomości, zwłaszcza komercyjnych, gdzie koszty energii mogą stanowić od jednej dziesiątej do jednej czwartej kosztów operacyjnych, rosnąc w okresach niepokoju – takich jak rosyjska agresja na Ukrainę czy niedawna wojna Izraela i USA z Iranem – do połowy owych kosztów.

Do zakupu i instalacji własnych OZE namawiają też producenci stosownych urządzeń oraz firmy zajmujące się ich dystrybucją oraz montażem. Podkreślają one, że korzystanie z zielonej energii – czy to na bazie PPA, czy własnych źródeł – przynosi korzyści z zakresu ESG niemalże od pierwszej chwili. Wynika ona choćby z oderwania się od sieci, która w Polsce jest wyjątkowo emisyjna (666 g CO₂/kWh) w porównaniu z europejską średnią (251 g CO₂/kWh). Do tego dochodzą oczywiście aspekty związane z własną konsumpcją energii w firmie oraz skierowaniem nadwyżki produkcji do sieci.

Co nie znaczy, że wystarczy zamontować na dachu komplet paneli i dopisać to osiągnięcie do raportu. Z punktu widzenia ESG liczy się metodologia precyzyjnego liczenia efektów takiej instalacji oraz audytowalność tych danych, a także posiadanie strategii dekarbonizacji firmy, której częścią są OZE. Innymi słowy, chodzi o to, by wprowadzanie (lub zwiększanie udziału) zielonej energii nie odbywało się w firmie bezrefleksyjnie, lecz stanowiło element przemyślanej strategii zmiany modelu działania.

Na szczęście, w dużych firmach nie brakuje refleksji i chęci do wprowadzania daleko idących zmian. Gdy prześledzimy deklaracje biznesu z ostatnich kilkunastu miesięcy, szybko przekonamy się, że grupa dużych graczy z rozmaitych branż – decydujących się na przemyślane wprowadzenie OZE do swojego modelu działania – szybko rośnie. Należą do nich m.in. sieci Pepco czy Dino, które zmierzają do pełnego zaspokojenia swoich potrzeb w oparciu o zieloną energię, tacy producenci, jak Grupa BZK (m.in. Bakoma, Polskie Młyny) lub Grupa Ingko (właściciel IKEA) oraz np. Polski Holding Nieruchomości czy – będący wszak w fazie projektowania – Centralny Port Komunikacyjny. Co równie istotne, zainteresowanie OZE do swojego modelu działania jest też jednym z czynników napędzających inwestycje w ten segment dużych państwowych koncernów energetycznych, co przyspiesza ich transformację. Wiele zatem wskazuje na to, że osiągnięty już impet rozwoju rynku prędko nie wygaśnie. /©©

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Przełomowy rok dla Grupy Enea: nowa strategia i wdrażanie ESG

Intensywne inwestycje w nowoczesne źródła energii, rozwój OZE, nowe zielone produkty dla klientów oraz wdrożenie Strategii Zrównoważonego Rozwoju – ostatnie miesiące wyznaczyły nowy etap w rozwoju Grupy Enea. Firma konsekwentnie realizuje strategię, która łączy transformację energetyczną z ambitnymi celami ESG.

MATERIAŁ POWSTAŁ
WE WSPÓŁPRACY Z ENEA

ESG podnosi nasz poziom świadomości dotyczący zarządzania przedsiębiorstwem i wskazuje te elementy, które są krytyczne – mówiła w niedawnej rozmowie z „Rzeczpospolitą” Dalida Gepfert, wiceprezesa Enei ds. korporacyjnych. – Pokazuje, czy wystarczająco uwzględniamy inwestycje środowiskowe i w rozwój potencjału pracowników. Czy angażujemy się w życie lokalnych społeczności, w ramach których funkcjonujemy – dodawała.

Przewodnikiem po tych obszarach ma być opublikowana w listopadzie Strategia Zrównoważonego Rozwoju GK Enea do 2035 r., ściśle związana z opublikowaną rok wcześniej Strategią Rozwoju GK Enea do 2035 r. Opiera się ona na czterech filarach. Pierwszy ściśle wiąże się z podstawową działalnością firmy: Energia z poszanowaniem klimatu – co oznacza przyspieszenie dekarbonizacji, rozwój OZE i magazynów energii. Drugi – Natura dla przyszłych pokoleń – dotyczy zaś tego, jak działalność ta wpływa na otoczenie. Obejmuje działania na rzecz zmniejszenia zanieczyszczeń i gospodarki o obiegu zamkniętym oraz ochrony zasobów wodnych i bioróżnorodności.

Kolejne dwa filary poświęcone są bardziej pośredniemu wpływowi firmy na środowisko, w jakim funkcjonuje. Efektywna współpraca dla wzmocnienia relacji to filar, w ramach którego Enea chce inwestować we własnych pracowników, w ich bezpieczeństwo pracy oraz odpowiedzialny łańcuch dostaw. Natomiast filar Aktywny partner dla społeczności zakłada takie układanie współpracy z klientami i społecznościami lokalnymi, by odbywała się ona w duchu transformacji energetycznej.

Olbrzymie nakłady na transformację

Uwzględniając to, że Strategia Zrównoważonego Rozwoju GK Enea do 2035 r. jest częścią Strategii Rozwoju GK Enea do 2035 r., warto pamiętać o rozmachu inwestycyjnym zaplanowanym w drugim z tych dokumentów. Realizacja celów inwestycyjnych wyznaczonych w strategii Grupy ma docelowo pochłonąć 107,5 mld zł, z czego lwia część przypadnie na inwestycje w rozwój OZE, źródeł gazowych, magazynów energii i obszar dystrybucji – co przyniesie spadek emisyjności, znacząco przybliży firmę do neutralności klimatycznej i umocni pozycję Enei jako odpowiedzialnego lidera sektora energetycznego w Polsce.

Ostatni rok był okresem, w którym zaplanowane zmia-



Jedna z farm wiatrowych tworząca potencjał wytwórczy OZE Grupy Enea



„Realizujemy ambitny program inwestycyjny, utrzymujemy stabilne wyniki finansowe i kontynuujemy naszą transformację – z dynamicznie rosnącym udziałem OZE, a wkrótce również magazynów energii. Nasze kierunki strategiczne pozostają bez zmian. Koncentrujemy się na tworzeniu długoterminowej wartości i budowaniu konkurencyjności firmy. Działamy krok po kroku, z zaangażowaniem i konsekwencją. Priorytetem pozostaje bezpieczne dostarczanie energii naszym klientom przy jednoczesnym zwiększaniu wartości dla akcjonariuszy.

GRZEGORZ KINELSKI, PREZES ENEI

ny zachodziły z impetem. W Elektrowni Kozienice mają powstać dwa nowoczesne bloki gazowo-parowe (rozpoczną prace w 2029 r.) o łącznej nominalnej mocy elektrycznej brutto ponad 1,3 GWe. W Elektrowni Połaniec zazieleniono bloki węglowe, od nr 2 do nr 7: od stycznia wytwarzają energię z udziałem energetycznym biomasy na poziomie 40 proc. – a podobny projekt ma zostać zrealizowany też w Kozienicach.

W szybkim tempie rośnie potencjał należących do firmy odnawialnych źródeł energii. Tylko w ciągu ostatniego roku przeprowadzono trzy akwizycje farm wiatrowych o łącznej mocy wytwórczej 199,9 MW (z tego 23 MW w budowie), zakończono budowę farmy wiatrowej o mocy 20 MW w Bejskach oraz zakupiono spółki projektowe i projekty fotowoltaiczne o łącznej mocy ponad 190 MW. Na terenach elektrowni Kozienice i Połaniec planowane są magazyny energii o mocy ok. 200 MW – ich projekty są już gotowe. Spółka Enea Nowa Energia złożyła wnioski o określenie technicznych warunków przy-

łączenia na magazyny o łącznej mocy około 1 GW.

Efektywność transformacji zapewnia sprawna sieć dystrybucyjna – dlatego Enea przeznaczyła też rekordowe 2,7 mld zł na inwestycje w tym zakresie, tylko w minionym roku. Zakończono siedem kluczowych inwestycji w obszarze infrastruktury sieciowej na napięciu 110 kV, podpisano umowy z czterema producentami liczników zdalnego odczytu (obejmujące instalację u odbiorców 3 mln liczników o wartości 1,3 mld zł). Za tymi działaniami kryje się też olbrzymi wysiłek organizacyjny, m.in. poprawa wskaźników niezawodności dostaw energii elektrycznej (są dziś najlepsze wśród czterech największych dystrybutorów energii w kraju), uruchomienie narzędzi wspierających funkcjonowanie systemu (IDC – Interwencyjna Dostawa Mocy Czynnej oraz IRB – Interwencyjna Regulacja Mocy Biernej), usprawnienie komunikacji z wytwórcami OZE, efektywności i transparentności ich przyłączania do sieci, wprowadzenie nowych produktów taryfowych, realizacja budo-

wy systemu łączności dyspozytorskiej.

Z myślą o pracownikach i klientach

Efektywność i finalne rezultaty wdrażanych zmian będą też w dużej mierze zasługą pozyskanego finansowania oraz zmian modelu działania. W pierwszym przypadku warto wspomnieć choćby o uzyskaniu pożyczki z Banku Gospodarstwa Krajowego w wysokości 10 mld zł na rozbudowę i modernizację infrastruktury elektroenergetycznej Grupy, pozyskaniu 1,15 mld zł z programu RePowerEU dla terenów wiejskich (wartość programu przekracza 4 mld zł) czy 123 mln zł dofinansowania z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

Bazując na nowych strategiach, zmienia się model zarządzania Grupą, co obejmuje uproszczenie wcześniejszego ładu korporacyjnego, przeniesienie centrów kompetencyjnych do spółek Grupy i powierzenie roli spółki holdingowej Enea S.A. Praktycznie na wszystkich szczeblach realizo-

wane są plany rozwoju i doskonalenia kadry, po raz pierwszy w historii firmy przeprowadzono badania zaangażowania pracowników.

Zmiany mogą dostrzec także klienci firmy. Niemal 200 tys. użytkowników korzysta już z wdrożonej aplikacji mobilnej Moja Enea. Uruchomiono nowe modele badania satysfakcji klienta, które objęły również pomiar lojalności i skłonności do polecenia (NPS) oraz satysfakcji z obsługi (CSAT). W fazie projektowania jest platforma do zawierania umów online, a klienci mogą już skorzystać z pilotażowej formuły zawierania umów w BOK z wykorzystaniem tabletów. W sferze cyfrowej Enea wdraża rozwiązania związane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji oraz nowoczesnych rozwiązań z obszaru cyberbezpieczeństwa.

– W toku realizacji kolejnych projektów rozwojowych widzimy wyraźnie, że konsekwentne inwestowanie w aspekt środowiskowy, społeczny i zarządczy wzmacnia naszą konkurencyjność – podkreśla Dalida Gepfert. – Włączając ESG do wszystkich procesów – od inwestycji, przez handel energią,

relacje z pracownikami i lokalnymi społecznościami – podjęliśmy świadomą decyzję biznesową, która pozwala nam zwiększać efektywność operacyjną i budować trwałą wartość dla klientów. Dlatego ESG będzie jednym z najważniejszych obszarów naszego rozwoju i jedną z kluczowych sił napędowych – dodaje.

Budowanie wartości i konkurencyjności firmy

Jak podkreślała wiceprezesa zarządu Enei w rozmowie z „Rzeczpospolitą”, porządkowanie finansów, jawność i przejrzystość – także w kontekście środowiskowym – pozwalają optymalizować wszystkie obszary działalności firmy. – Dzięki ESG jesteśmy w stanie w 100 proc. mieć pewność, czym dysponujemy i na co wydajemy pieniądze – mówiła. Raporty ESG, które zobowiązana jest składać firma tak wielka jak Enea, mają odzwierciedlać rzeczywisty stan spółek w czytelnej i przejrzystej formie.

A co również istotne, ESG pozwala łączyć korzyści biznesowo-finansowe z szeroko rozumianymi korzyściami dla otoczenia. – Strategia wymaga od nas np. wyższych norm dotyczących gospodarowania zasobami wody. Początkowo wymaga to sporych nakładów, ale dzięki inwestycjom i ograniczeniu poboru wody długofalowo oszczędzamy nakłady na to dobro. Oszczędzając wodę, przysługujemy się naszej lokalnej społeczności, ale też środowisku w szerokim ujęciu – opowiadała Dalida Gepfert. – W każdym obszarze naszego biznesu musimy konsekwentnie zadawać sobie pytanie, co możemy zrobić lepiej, żeby konsumować mniej zasobów i jak najszerzej uczestniczyć w gospodarce obiegu zamkniętego – przypominała.

Strategia ESG odgrywa dziś kluczową rolę w działalności nowoczesnych koncernów energetycznych, ponieważ pozwala łączyć cele biznesowe z odpowiedzialnością za środowisko, społeczeństwo i wysoki standard zarządzania. W naszej branży szczególne znaczenie ma aspekt środowiskowy – każda decyzja inwestycyjna czy operacyjna powinna uwzględniać jej wpływ na otoczenie. Równie ważny jest wymiar społeczny: budowanie trwałych relacji z interesariuszami, troska o bezpieczeństwo pracowników oraz wspieranie rozwoju społeczności lokalnych. Istotnym filarem jest także ład korporacyjny, oparty na transparentności zarządzania, odpowiedzialnym podejmowaniu decyzji i skutecznym zarządzaniu ryzykiem. Konsekwentne wdrażanie strategii ESG traktujemy jako fundament transformacji energetycznej i długoterminowego rozwoju naszej firmy – podkreśla Izabela Rakuc-Kochaniak, dyrektorka Departamentu ESG w Enei.

ZRÓWNOWAŻONA POLITYKA HR

Zarządzanie różnorodnością

Minęły czasy, gdy pracodawcy mogli otwarcie preferować wybraną grupę – najchętniej młodych, a jednocześnie doświadczonych – pracowników. Dziś coraz więcej firm musi uwzględniać potrzeby bardzo różnych grup pracowników.

ANITA BŁASZCZAK

Rekordowy – aż 10 proc. – wskaźnik zatrudnienia osób w wieku emerytalnym (w IV kw. ub. roku pracowało ich już 852 tys.), jak również rekordowa liczba prawie 1,29 mln legalnie pracujących cudzoziemców, ujętych w rejestrach ZUS, to dowód na rosnące zróżnicowanie polskiego rynku pracy. Także w badaniach widać, że różnorodność pokoleniowa i kulturowa staje się codziennością coraz większej grupy pracujących Polaków.

W kolejnych latach ten trend będą wzmacniać zmiany demograficzne, w tym malejąca liczba młodzieży i osób w wieku produkcyjnym przy rosnącym udziale osób 65+. Według projekcji GUS z niespełna 20 proc. w 2023 r. wzrośnie on do ponad 29 proc. w 2050 r.

– Demografia sprawia, że polscy pracodawcy, niezależnie od wielkości, chcąc być konkurencyjni, będą mocniej zainteresowani wzmacnianiem otwartych na różnorodność miejsc pracy – twierdzi

Marzena Strzelczak, doradczyni zarządu Forum Odpowiedzialnego Biznesu ds. DEI. W rezultacie pracodawcom będzie coraz trudniej chwalić się „młodym, dynamicznym zespołem” i stawiać w programach benefitów na sportowe eventy. Zdaniem prof. Piotra Szukalskiego, demografa z Uniwersytetu Łódzkiego, w kolejnych latach wskaźnik zatrudnienia osób, które osiągnęły wiek emerytalny, będzie się w Polsce zwiększał. W dużej mierze z konieczności, którą jest malejąca relacja wysokości emerytury do ostatniego wynagrodzenia.

Zespół kilku pokoleń

Wiele gotowych do pracy osób 60+, które wolą określenie silvers, a nie seniorzy, nie kieruje się tylko względami finansowymi. Według badania SW Research dla agencji zatrudnienia Job Impulse, w którym aż 71 proc. osób 60+ zadeklarowało chęć pracy, poza potrzebą dodatkowego dochodu (63 proc.), dla ponad dwóch na pięciu silversów ważne jest utrzymanie

aktywności zawodowej, a dla ponad jednej trzeciej badanych – chęć utrzymywania kontaktów społecznych i poczucie przynależności do zespołu, w którym często współpracują zetki, mileniałsi, 45–60-latkowie z pokolenia X i boomersi czy też silvers 60+.

Nic więc dziwnego, że w firmach, które strategicznie podchodzą do zarządzania różnorodnością, jednym z priorytetów są działania związane z różnorodnością wiekową i międzypokoleniową. Pokazało to ubiegłoroczne badanie ASM Research Solutions Strategy zrealizowane na zlecenie Konfederacji Lewiatan, które objęło 300 firm (po 100 małych, średnich i dużych), sprawdzając ich podejście do działań określanych angielskim skrótem DEI (Diversity, Equity, Inclusion), czyli różnorodności, równych szans i włączania (włączającego środowiska pracy, w którym wszyscy czują się bezpiecznie).

Na pytanie o najważniejsze dla firmy kwestie związane z DEI najwięcej, bo ponad 78 proc., badanych przedsiębiorstw wskazało właśnie różnorodność wiekową i międzypokoleniową.

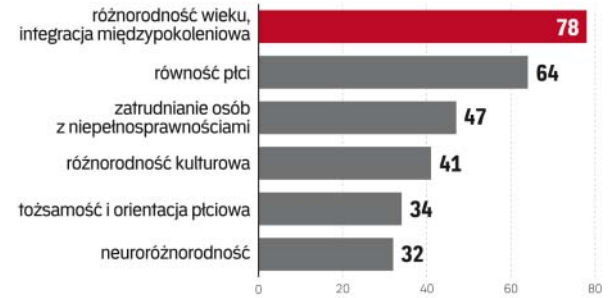
Na drugim miejscu znalazła się równość płci (64 proc. wskazań), a na trzecim – zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami – ważne dla ponad 47 proc. ankietowanych firm. Na czwartym miejscu uplasowała się różnorodność kulturowa – istotna dla prawie 41 proc. pracodawców, co mniej więcej pokrywa się z odsetkiem firm zatrudniających cudzoziemców.

Chęci bez strategii

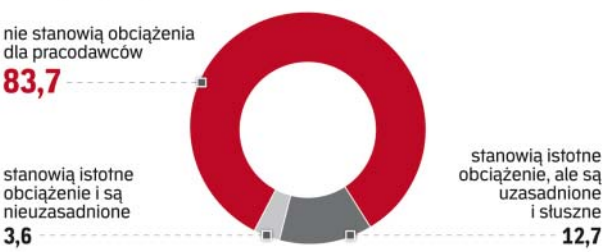
Pomimo podkreślanego przez sporą część firm znaczenia zagadnień DEI niespełna 42 proc. firm deklaruowało strategiczne działania w tym obszarze. W dodatku tę średnią zawyżały duże spółki (zwykle te z udziałem międzynarodowych korporacji), które zazwyczaj wdrażały polityki grupy kapitałowej albo realizowały wytyczne spółek matek. Wśród firm z sektora MŚP strategiczne podejście do DEI deklarowało tylko 28 proc. badanych.

– Duże firmy częściej traktują działania związane z różno-

Priorytety firm w obszarze DEI, wskazania, w proc.



Ocena regulacji dotyczących równego traktowania w miejscu pracy, wskazania firm, w proc.



Firmy podejmujące temat działań wspierających różnorodność, równość i włączanie w miejscu pracy (strategii DEI), w proc.



REKLAMA 981606



ZMIENIAJ ŚWIAT PRZEZ BIZNES

WYBIERZ KIERUNEK

ZRÓWNOWAŻONY
BIZNES I FINANSE

- ✓ ESG
- ✓ Zrównoważone finanse
- ✓ Transformacja klimatyczna
- ✓ Nowoczesne modele biznesowe
- ✓ Odpowiedzialne przywództwo

WYBIERZ KIERUNEK,
KTÓRY MA SENS #kierunekSGH

OD 120 LAT KSZTAŁTUJEMY
LIDERÓW PRZYSZŁOŚCI

to już nie atut, ale konieczność

rodnością, równością szans i włączeniem jako element zarządzania reputacją i odpowiedzialnością społeczną, natomiast w mniejszych organizacjach działania te częściej mają charakter relacyjny i są związane z troską o dobrostan pracowników – komentowała Alicja Wejndner-Cichy, ekonomistka i ekspertka ds. DEI w Konfederacji Lewiatan.

Marzena Strzelczak zwraca uwagę, że pomimo deklarowanego zainteresowania kwestiami różnorodności, równych szans i włączania, niewiele firm mogło pochwalić się konkretnymi. Chociaż ponad jedna trzecia badanych twierdziła, że zasady DEI mają wpływ na ich systemy wynagrodzeń, tylko co piąta firma podjęła działania przygotowawcze do wdrożenia unijnej dyrektywy dotyczącej równości i przejrzystości wynagrodzeń (Equal pay), która ma wejść w życie latem 2026 r.

Jeszcze częściej (ponad 36 proc. wskazań) firmy deklarowały wpływ DEI na procesy rekrutacyjne i politykę awansów, ale nie bardzo to widać np. w udziale osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Co prawda w IV kwartale ub. roku wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wzrósł do 18,5 proc. z 17,7 proc. rok wcześniej, ale nadal był znacznie poniżej 57,1 proc. poziomu dla całej

populacji. Według ubiegłorocznego raportu kampanii społecznej „Zdolni bez ale”, chociaż 79 proc. Polaków deklaruje pozytywne nastawienie do współpracy z osobami z niepełnosprawnościami, to zatrudnienie takich osób ograniczają bariery infrastrukturalne, niedostępne rekrutacje, brak elastycznych form zatrudnienia, a także uprzedzenia i niewiedza pracodawców. Bo firmy często wyolbrzymiają trudności i koszty związane z zatrudnieniem osób ze specjalnymi potrzebami.

Niezbýt równe place

Jak zaznacza Marzena Strzelczak, polscy pracodawcy muszą też pilnie zająć się wdrożeniem dwóch dyrektyw: dyrektywy dotyczącej równości płci na stanowiskach zarządczych w największych spółkach giełdowych (Women on Boards) oraz dyrektywy Equal pay dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń.

Poważnym ograniczeniem jest jednak fakt, że żadna z tych dwóch, przełomowych wręcz, regulacji nie została jeszcze wdrożona do polskiego prawa. Obie są na etapie projektów i konsultacji. Nic więc dziwnego, że nawet duże firmy powoli dostosowują się do tych regulacji.

Według ostatnich danych GUS o rozkładzie wynagrodzeń w gospodarce narodowej we wrześniu 2025 r. mediana płac mężczyzn przewyższa o 6,4 proc. przeciętne zarobki kobiet. W największych firmach (gdzie jest też najwięcej stanowisk menedżerskich podbijających statystyki zarobków) przewaga płacowa mężczyzn sięga 18 proc.

Nienajlepiej wygląda też kwestia różnorodności we władzach firm i równości

Jak zaznacza Marzena Strzelczak, sukces wdrożenia dyrektywy zależeć będzie od wielu czynników. Konieczne jest wzmacnianie kultury włączającej w całej organizacji, co wymaga wielu długofalowych działań, a także uwzględnienia kadencyjności zarządów i rad nadzorczych.

Nienajlepiej jest też z tak często podkreślanym przez firmy zarządzaniem różnorodnością wiekową i pokoleniową czy kulturową. Jak twierdzi

z agencją zatrudnienia sztywno określają swoje wymagania – chcą np. zatrudniać wyłącznie mężczyzn do 35–40 lat, najchętniej Polaków lub Ukraińców i Białorusinów. Z kolei inne przedsiębiorstwa rekrutują głównie Azjatów, ceniąc ich niską rotację i gotowość do pracy w nadgodzinach.

Wielokulturowa firma

Zdaniem Krzysztofa Ingłota sztywne oczekiwania wobec kandydatów dotyczące wieku, płci, ściśle określonych kwalifikacji czy narodowości będą jednak coraz trudniejsze do spełnienia wobec zmian demograficznych i globalnej konkurencji o talenty.

– Istotną cechą pracodawców będzie elastyczność, a także umiejętność przystosowania się do zmiennego otoczenia gospodarczego, do pozyskiwania talentów z wielu źródeł i do zarządzania różnorodnością – podkreśla ekspert Personnel Service.

Statystyki ZUS i badania dowodzą, że codziennością pracodawców i pracowników staje się różnorodność kulturowa, którą zwiększył napływ uchodźców wojennych z Ukrainy. Według jej ubiegłorocznego Barometru Polskiego Rynku Pracy Personnel Service zawodowy kontakt z cudzo-

ziemcami ma już ok. 42 proc. polskich pracowników, przy czym prawie połowa z nich ma kontakt regularny.

– Różnorodność w polskich fabrykach jest dziś twardą rzeczywistością operacyjną. Dobre firmy to rozumieją i zarządzają różnorodnością, jak każdym innym elementem procesu – podkreśla Iwona Szmítowska, przewodnicząca Platformy Rynku Pracy i pełnomocnik zarządu Pracodawców RP ds. rynku pracy. Dodaje, że firmy, które od lat zatrudniają pracowników z zagranicy, wiedzą, że o powodzeniu nie decyduje kraj pochodzenia, ale jakość rekrutacji, kultura pracy i przygotowanie organizacji.

Dlatego też skuteczne agencje nie rekrutują ich przypadkowo. Np. w Indiach, na Filipinach czy w Ameryce Południowej wybierają kandydatów z regionów rozwiniętych przemysłowo i logistycznie, gdzie ludzie rozumieją rytm pracy i odpowiedzialność za procesy. Same firmy też coraz częściej szkolą polskie zespoły z różnic kulturowych, świadomie dobierają grupy pracowników, wspierają ich we wdrożeniu i przygotowują dokumentację oraz instrukcje w zrozumiałym dla nich języku. /e

masz pytanie,
wyślij e-mail do autorki

anifa.blaszczak@rp.pl

MATERIAŁ PARTNERA: ERGO HESTIA

Jak aktywizować milion talentów?

Polska gospodarka stoi przed największym wyzwaniem demograficznym ostatnich dekad. Podczas gdy firmy intensywnie poszukują nowych źródeł kapitału ludzkiego, raport „Milion niewykorzystanych talentów 2026” wskazuje na ogromny, wciąż zamrożony potencjał osób z niepełnosprawnościami. Kluczem do sukcesu nie jest zmiana filozofii, ale wdrożenie sprawdzonych modeli biznesowych.

Dane demograficzne dla polskiego rynku pracy są jednoznaczne: do 2035 roku populacja osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o 2,1 mln osób. Ten 12,6-proc. spadek wymusza na organizacjach rewizję dotychczasowych strategii rekrutacyjnych. Najnowszą publikacją należącej do ERGO Hestii Fundacji Integralia, oparta na twardych danych GUS, PFRON oraz ZUS, rzuca nowe światło na grupę 1,06 mln osób z niepełnosprawnościami, które pozostają poza obiegiem zawodowym, stanowiąc realną i wymierną odpowiedź na rynkowe niedobory.

Diagnostyka luki zatrudnieniowej

Obecna sytuacja na rynku pracy charakteryzuje się znacznym dystansem wskaźników aktywności. Podczas gdy w całym społeczeństwie wskaźnik ten oscyluje wokół 73,4 proc., wśród osób z niepełnosprawnościami wynosi on zaledwie 33,1 proc. Ta



Dagmara Senda, prezeska Fundacji Integralia

40-punktowa luka jest dwukrotnie wyższa niż średnia w Unii Europejskiej.

Jak wskazują autorzy raportu, zbliżenie się do europejskich standardów aktywizacji zawodowej oznaczałoby zasilenie rynku o dodatkowe 170 tys. wykwalifikowanych pracowników. Nie jest to liczba abstrakcyjna, lecz konkretne kompetencje i talenty, które przy odpowiednim podjęciu mogą budować wartość dodaną w każdej nowoczesnej organizacji.

Strategia zamiast litości

Współczesny biznes coraz częściej dostrzega, że inkluzywność to nie tylko element społecznej odpowiedzialności, ale przede wszystkim pragmatyczna decyzja biznesowa. Raport analizuje doświadczenia liderów rynku, takich jak Grupa ERGO Hestia, Accenture Polska, San-



Raport „Milion niewykorzystanych talentów 2026” wskazuje na ogromny, wciąż zamrożony potencjał osób z niepełnosprawnościami

tander Bank Polska, mBank czy Amazon. Wnioski płynące z tych organizacji są spójne: osoby z niepełnosprawnościami z powodzeniem odnajdują się na wymagających stanowiskach.

W samej Grupie ERGO Hestia już ponad 150 osób



Agnieszka Szamal, Departament Marketingu i PR ERGO Hestii



z niepełnosprawnościami zasilają szeregi pracowników, przy czym około 70 proc. z nich realizuje zadania na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich. To dowód na to, że bariery kompetencyjne często istnieją jedynie w sferze wyobrażeń,

a nie rzeczywistych możliwości kandydatów.

Przełamywanie barier mentalnych

Publikacja identyfikuje tzw. siedem grzechów głównych – zestaw najczęstszych wyzwań i obaw, które powstrzymują pracodawców przed otwarciem procesów rekrutacyjnych. Często wynikają one z mylnych przekonań o niskiej produktywności lub wysokich kosztach dostosowania stanowisk pracy.

Tymczasem statystyki obalają te obawy: aż 89,9 proc. aktywnych zawodowo osób z niepełnosprawnościami legitymuje się umiarkowanym lub lekkim stopniem niepełnosprawności. Ponadto zaledwie 7–10 proc. osób z ograniczeniami ruchu to użytkownicy wózków. Dla zdecydowanej większości pracowników „dostosowanie” oznacza jedynie drobne korekty ergonomiczne,

a nie kosztowne przebudowy architektoniczne.

– Wyłączny myślenie kategoriami litości czy pomocy. Rozmawiajmy o korzyściach ekonomicznych i kompetencjach – zaznacza Dagmara Senda, prezeska Fundacji Integralia. – Wtedy zatrudniamy człowieka, który wnosi do firmy konkretną wiedzę i umiejętności.

Kompas dla praktyków

Raport „Milion niewykorzystanych talentów 2026” to nie tylko diagnoza, ale przede wszystkim praktyczny „Kompas dla pracodawców”. Dokument zawiera konkretne narzędzia i rekomendacje osadzone w aktualnych realiach rynkowych.

Jednym z kluczowych elementów budowania inkluzywnego środowiska jest program „Sprawny staż”, którego czwarta edycja została właśnie podsumowana. Program ten otwiera drzwi korporacji przed studentami i absolwentami z orzeczeniem o niepełnosprawności, pozwalając im zdobyć pierwsze doświadczenia w profesjonalnym otoczeniu. Sukcesy uczestników potwierdzają, że odpowiednio przygotowany proces onboardingu pozwala pozyskać lojalnych i zmotywowanych pracowników.

Aktualnie trwa nabór do piątej edycji programu, co stanowi doskonałą okazję dla firm, by zweryfikować własne procesy i otworzyć się na nowe źródła talentów. Pełna wersja raportu, będąca drogowskazem dla każdego nowoczesnego menedżera, dostępna jest bezpłatnie na stronie Fundacji Integralia.

FINANSE

KATARZYNA KUCHARCZYK

Wartość aktywów zgromadzonych w funduszach zrównoważonych wzrosła w Polsce w 2025 r. aż o 49 proc., do 33,8 mld zł – podaje portal analizy.pl. Ich udział w rynku funduszy detalicznych wzrósł o ponad 1 pkt proc., do 11,2 proc., dzięki zmianie klasyfikacji kilku działających już funduszy, a także dzięki nowym wpłatom.

Globalne trendy

Ta dynamika wpisuje się w globalne trendy, które pokazują systematyczny wzrost zielonych aktywów.

– Oczywiście, część inwestorów reaguje na koniunkturę, modne tematy czy zmiany polityczne, stąd m.in. odpływy z funduszy zrównoważonych w drugiej połowie 2025 r. Nie zmienia to jednak długoterminowego trendu: wartość aktywów zrównoważonych w Europie na koniec 2025 r. przekroczyła 3 bln dol. – wskazuje Anna Link, dyrektorka wykonawcza obszaru zrównoważonego rozwoju i agrobiznesu w Banku BNP Paribas.

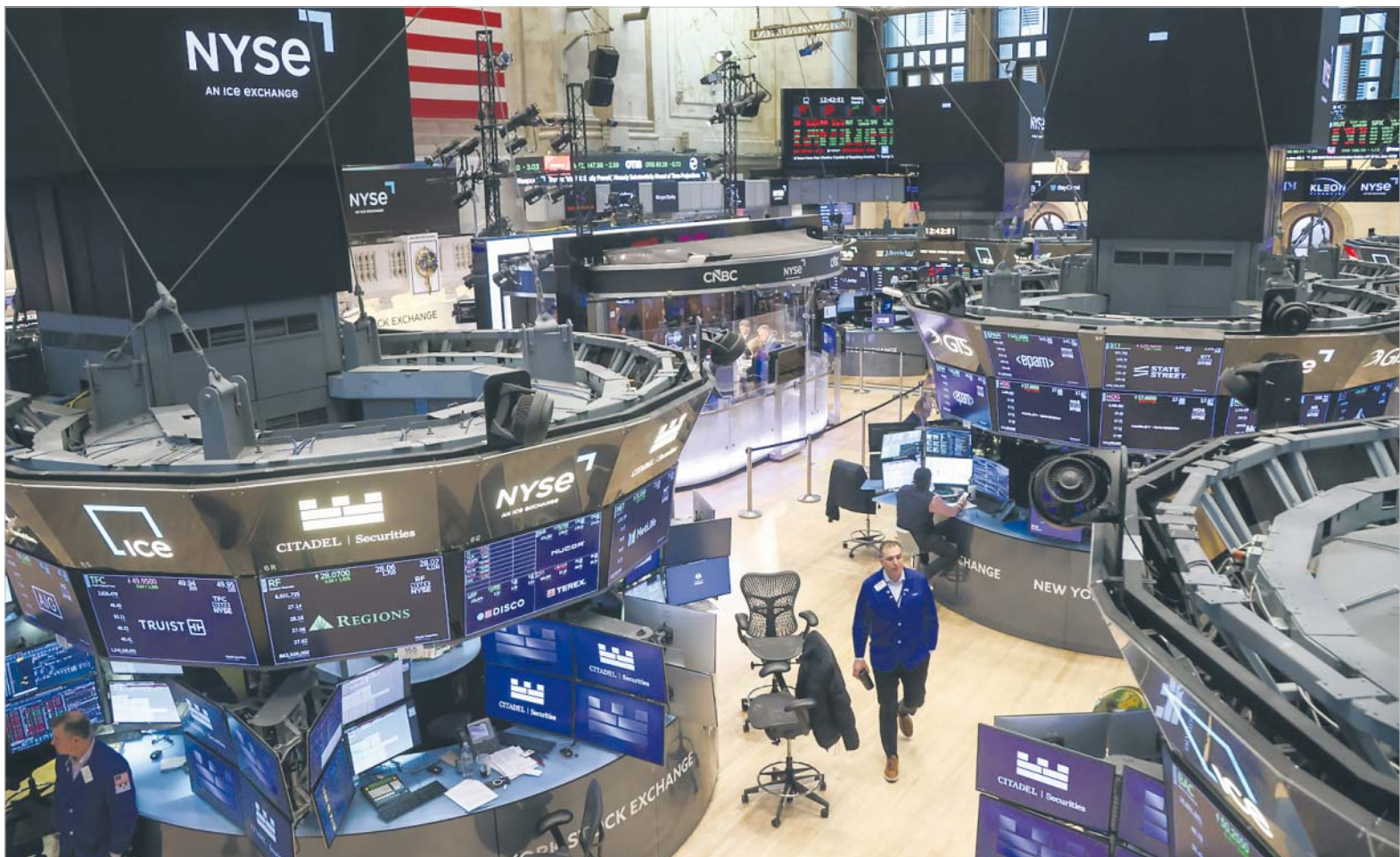
Eksperti zgodnie twierdzą, że ESG jest coraz częściej jednym z elementów współpracy w zakresie projektów finansowych. Dla inwestorów to część budowania wartości w długim terminie. Szczególnie inwestorzy instytucjonalni włączają kryteria ESG do analiz.

– Decyzje inwestycyjne w przeważającej mierze oparte są na czynnikach finansowych, ale kwestie ESG najczęściej już nie są traktowane jako stojące w sprzeczności z nimi, tylko jako budujące przewagę finansową w dłuższym terminie – mówi Roksana Obuchowska, menedżer ds. relacji z międzynarodowymi instytucjami finansowymi z Santander Bank Polska. Dodaje, że ESG przestaje być jedynie trendem, jak to było jeszcze kilka lat temu, a staje się elementem zarządzania ryzykiem regulacyjnym, reputacyjnym i biznesowym. Inwestorzy zwracają szczególną uwagę na jakość danych ESG, transparentność raportowania oraz realny wpływ działań spółek, a nie tylko deklaracje.

Rynek nadal zmagają się z problemem tzw. greenwashingu, czyli przypisywania zielonych aspektów aktywom, które w rzeczywistości nie zawsze spełniają określony standard środowiskowy. Niemniej jednak rozwój regulacji unijnych i wysokiej jakości standardy raportowania, jak również wymagania ze strony instytucji finansowych zwiększają wiarygodność zielonych aktywów i ograniczają to ryzyko.

Świat zwiększa zrównoważone inwestycje, mimo iż w przestrzeni medialnej widać rosnące narracje odwrotne.

– Przykładem są Chiny, które deklarują redukcję emisji o 7–10 proc. w ciągu dekady oraz sześciokrotne zwiększenie produkcji energii odnawialnej. Co istotne, emisje Chin stabilnie wyhamowały, notując drobne spadki od 21 miesięcy. Jak powiedział Xi Jinping: „Niskoemisyjna transformacja to trend naszych czasów, choć niektóre kraje się temu sprzeciwiają”. Globalny kierunek jest jasny: inwestycje zrównoważone to strategiczny kierunek rozwoju gospodarek



ESG traktowane jest coraz częściej nie tylko jako obowiązek, ale też element strategii biznesowej

Inwestorzy coraz bardziej skrecają w zieloną stronę

W obliczu globalnych zawirowań ESG zeszło na dalszy plan, ale długofalowy trend jest jednoznaczny i potwierdzony liczbami: świat zwiększa zrównoważone inwestycje.

– podkreśla Link. Jej zdaniem w kontekście planowanych zmian w Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) szczególnie interesujące będzie wprowadzenie kategorii finansowania transformacyjnego. Jasne wskazanie, że obejmuje ono firmy realnie zmieniające model działalności i posiadające wiarygodne ścieżki dekarbonizacji, może stać się szansą także dla polskich firm na większe zainteresowanie inwestorów zorientowanych na zrównoważony rozwój.

Szczególna rola w zakresie finansowania zrównoważonych inwestycji przypada bankom. Nie tylko odpowiadają one na oczekiwania inwestorów, ale same też aktywnie włączają się w transformację w kierunku zrównoważonego rozwoju. Wynika to z szerszej zmiany podejścia do modelu biznesowego i regulacji. Coraz częściej banki w Polsce integrują kryteria ESG bezpośrednio w procesie oceny kredytowej, co skutkuje tym, że standardowe kredyty inwestycyjne mogą być łatwiej dostępne lub bardziej korzystne dla firm, które dbają o aspekty ESG.

– To sygnał, że polski rynek sukcesywnie rozwija się w kierunku finansowania zrównoważonego – podsumowuje przedstawicielka Santander Bank Polska.

Legislacyjne wyzwania

Mimo że wiele firm, w tym z segmentu MŚP, nie ma obowiązku raportowania ESG,

aktywnie pozyskują ratingi ESG i korzystają ze zrównoważonego finansowania. Potwierdza to, że zrównoważone inwestycje stają się realnym czynnikiem decyzyjnym w biznesie.

– Z naszej perspektywy widać, że ma to bardzo konkretny wymiar. Na koniec III kwartału 2025 r. wartość zrównoważonego finansowania w banku była o 10,2 proc. wyższa niż rok wcześniej. To wyraźny sygnał, że firmy realnie inwestują w transformację i aktywnie poszukują kapitału na projekty środowiskowe. Spodziewamy się, że to zapotrzebowanie będzie dalej rosło, co znajduje odzwierciedlenie w naszej nowej strategii Accelerate 2030 – podkreśla Anna Link. Dodaje, że wyznaczony cel 25 mld zł zrównoważonego finansowania do 2030 r. nie jest deklaracją „na wyrost”, lecz realną odpowiedzią na skalę inwestycji, jaka oczekiwana jest w gospodarce i w poszczególnych sektorach.

Dla przedsiębiorstw wyzwaniem jest raportowanie niefinansowe, wokół którego w ostatnim czasie pojawiło się wiele emocji. Eksperti podkreślają, że unijny pakiet Omnibus nie oznacza pogrzebania idei ESG, lecz wprowadzenie jej na bardziej umiarkowany poziom.

– Decyzja o przesunięciu obowiązków dla części firm to krok w stronę stabilizacji oceny regulacyjnej i racjonalnego zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla polskiego biznesu. Wydłużenie terminów daje przedsię-

biorstwom niezbędny czas na rzetelne przygotowanie procedur, wdrożenie odpowiednich systemów IT oraz zapewnienie wysokiej wiarygodności danych – mówi Piotr Witek, członek Krajowej Rady Biegłych Rewidentów. Dodaje, że

zmiany w regulacjach unijnych pozwolą firmom skupić się na mniejszej liczbie kluczowych obszarów ryzyka, zgodnie z zasadą podwójnej istotności. – Jednocześnie zwracamy uwagę, że przesunięcie terminów i podniesienie progów

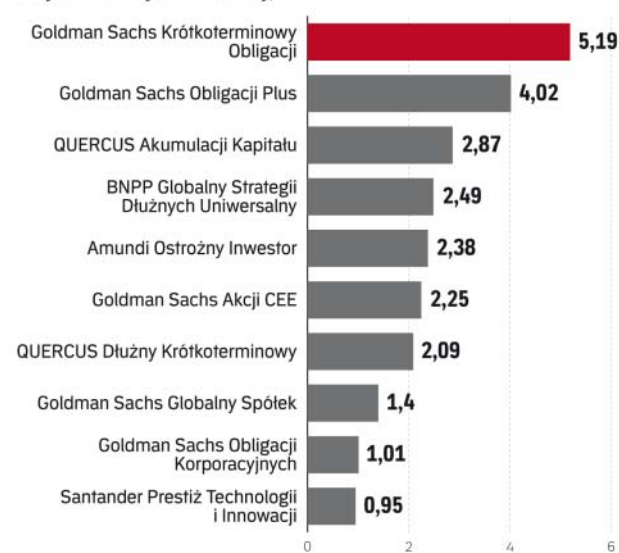
może stwarzać ryzyko powstania luki informacyjnej. Korporacje i tak będą wymagały danych od swoich dostawców w ramach łańcucha dostaw. Jako biegli rewidentów deklarujemy wsparcie dla biznesu – także dla mniejszych podmiotów, które zdecydowały się na raportowanie dobrowolne, aby nie wypaść z obiegu gospodarczego – podkreśla Witek.

W zeszłym miesiącu rząd przyjął projekt nowelizacji ustawy zwalniającej część dużych firm z obowiązku raportowania ESG za 2025 i 2026 r. Zmiana przepisów unijnych spowodowała, że obecnie obowiązek raportowania ESG dotyczy firm o zatrudnieniu przekraczającym 1000 osób i o przychodach przewyższających 450 mln euro.

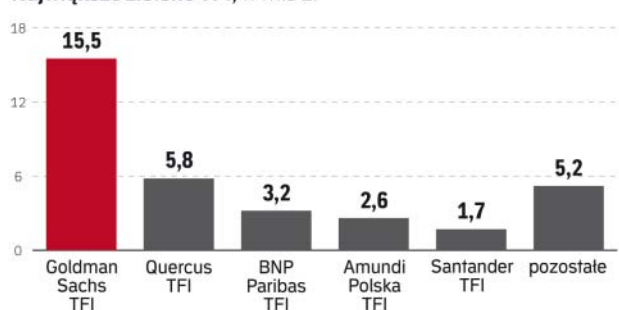
– W związku z Omnibusem obserwujemy korektę podejścia do zrównoważonego rozwoju. Większy nacisk kładzie się na efektywność operacyjną i mierzalne korzyści – podkreśla przedstawicielka BNP Paribas. Dodaje, że potwierdza to fakt, że w 2025 r., mimo prac nad ograniczeniem obowiązków regulacyjnych, bank zawarł wiele transakcji opartych na wskaźnikach ESG.

Z raportu KPMG wynika, że polskie firmy są coraz bardziej transparentne w raportowaniu zrównoważonego rozwoju. Średni wynik uzyskany przez organizacje raportujące działania pozafinansowe wyniósł w zeszłym roku prawie 6,5 pkt w dziesięciopunktowej skali, co oznacza wzrost w porównaniu z poprzednią edycją. /©©

Aktywa zielonych funduszy, w mld zł



Największe zielone TFI, w mld zł



Źródło: analizy.pl, raporty funduszy

masz pytanie,
wyślij e-mail do autorki

katarzyna.kucharczyk@rp.pl