



**13-15 maja 2024 r.**

Hotel Willa Port\*\*\*\*\*  
Ostróda

# ESG *Camp*






# WPROWADZENIE DO TEMATYKI ESG

Maj 2024

■ ■ ■  
The better the question. The better the answer.  
The better the world works.



**EY**  
Building a better  
working world





Poznajmy się



The better the question. The better the answer.  
The better the world works.



# Plan na dzisiaj

---

- ▶ Krótkie wprowadzenie
- ▶ .
- ▶ .
- ▶ .
- ▶ .
- ▶ .
- ▶ .
- ▶ .
- ▶ .
- ▶ .
- ▶ I dużo pracy warsztatowej

# CSRD, jako główna dyrektywa dyktująca obowiązki sprawozdawcze w zakresie zrównoważonego rozwoju, a w rezultacie działania organizacji w obszarze ESG w nadchodzących latach

## CSRD

### Corporate Sustainability Reporting Directive

- ▶ Dyrektywa zastępująca dotychczasową NFRD (Non-Financial Reporting Directive), zobowiązującą do publikowania ujawnień niefinansowych.
- ▶ NFRD ma zastosowanie do dużych jednostek zainteresowania publicznego zatrudniających ponad 500 pracowników, CSRD będzie mieć zastosowanie do większej grupy firm (z <12 000 do <50 000).
- ▶ Rozszerzając zakres zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem, CSRD wymaga od wszystkich unijnych spółek giełdowych oraz dużych przedsiębiorstw (spełniających co najmniej 2 z 3 następujących wymogów: średnioroczne zatrudnienie >250 os., roczny obrót netto >40 mln EUR, suma bilansowa > 20 mln EUR) wprowadzenia obowiązkowych standardów raportowania zrównoważonego rozwoju.
- ▶ Spółki będą musiały raportować zgodnie z **obowiązkowymi unijnymi standardami raportowania zrównoważonego rozwoju** (w tym taksonomią UE) - **ESRS** oraz zapewnić o zewnętrznej weryfikacji/audycie raportów niefinansowych (na zasadzie tzw. limited assurance).
- ▶ Sprawozdawczość w zakresie zrównoważonego rozwoju ma być prowadzona **zgodnie z taksonomią UE**.
- ▶ Horyzont czasowy:

**10.2022 r.**

CSRD zatwierdzone w UE

**FY 2023**

Publikacja finalnych ESRS

**FY 2024**

Dla przedsiębiorstw podlegających pod NFRD (raport w 2025 r., za 2024 rok)

**FY 2025**

Dla przedsiębiorstw niepodlegających pod NFRD, ale spełniających 2 z 3 wspomnianych kryteriów (raport w 2026 r., za 2025 rok)

**FY 2026**

Dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) notowanych na giełdzie (raport w 2027 r., za 2026 rok)

**FY 2027**

Więcej firm dodanych do zakresu CSRD

2022

2023

2024

2025

2026

2027

# Zakres tematyczny standardów ESRS

## European Sustainability Reporting Standards - ESRS

ESRS 1 General requirements

ESRS 2 General disclosures

Environment

Social

Governance

ESRS E1 Zmiany klimatu

ESRS S1 Właśni pracownicy

ESRS G1 Prowadzenie działalności

ESRS E2 Zanieczyszczenia

ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości

ESRS E3 Woda i zasoby morskie

ESRS S3 Dotknięte społeczności

ESRS E4 Bioróżnorodność i ekosystemy

ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi

ESRS E5 zasoby i GOZ

+ Normy sektorowe (*Sector Specific*)<sup>1</sup>

+ Normy charakterystyczne dla organizacji (*Entity specific*)

- 18. października 2023 roku standardy zostały przyjęte przez PE. Równocześnie PE zdecydował o opóźnieniu wejścia w życie m.in. Standardów sektorowych
- 31 lipca 2023 roku KE przyjęła europejskie standardy zrównoważonej sprawozdawczości ESRS, rozpoczynając trwający ok. 2 miesiące okres rewizji tzw. *scrutiny period* – po tym czasie Parlament oraz Rada prawdopodobnie przyjmą propozycję, która następnie zostanie opublikowana w dzienniku urzędowym (bądź zostanie odrzucona).

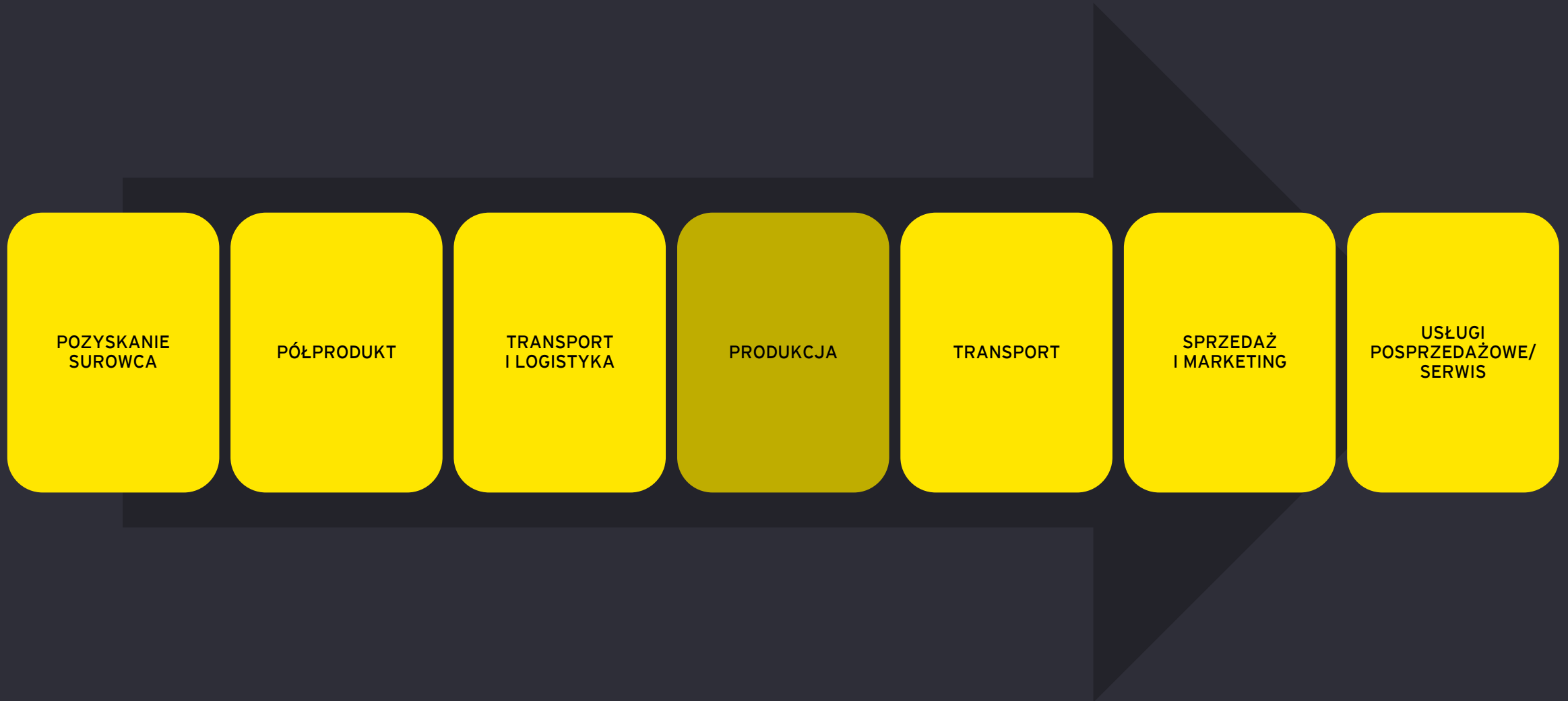
### Obszary raportowania

- Ład korporacyjny (GOV)
- Strategia (SBM)
- Zarządzanie wpływem, ryzykami i szansami (IRO)
- Cele i mierniki (MT)

Źródło: EFRAG;

# Identyfikacja i ocena wpływu w ramach całego łańcucha wartości

---



# Łańcuch wartości

---

Narysujmy przykładowy łańcuch wartości (cykl życia) dla produktu:

- ▶ Grupa 1: bawełniany T-shirt
- ▶ Grupa 2: napój gazowany w plastikowej butelce
- ▶ Grupa 3: rower



# Zasada podwójnej istotności

## Kwestie / Tematy Zrównoważonego Rozwoju w kontekście podwójnej istotności

- Kwestie istotne z perspektywy zrównoważonego rozwoju, które spełniają kryteria zdefiniowane dla istotności wpływu lub istotności finansowej - (podwójna istotność) lub obu - muszą być raportowane

Ocena obszarów zrównoważonego rozwoju z perspektywy:

### Istotności wpływu

Wpływ na społeczeństwo i środowisko



Przedsiębiorstwo

Ludzie  
i środowisko

### Istotności finansowej

Szanse i ryzyka mające wpływ finansowy na aktywa i pasywa lub wartość przedsiębiorstwa



Przedsiębiorstwo

Ludzie  
i środowisko

Dwustronna relacja określana jest mianem „podwójnej istotności”

**CSRD** (*Corporate Sustainability Reporting Directive*)

# ESRS – Proces oceny podwójnej istotności

## OCENA ISTOTNOŚCI WPŁYWU

WPŁYW RZECZYWISTY	WPŁYW POTENCJALNY
POZYTYWNY	POZYTYWNY
<ul style="list-style-type: none"><li>– skala</li><li>– zakres</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– skala</li><li>– zakres</li><li>– prawdopodobieństwo</li></ul>
NEGATYWNY	NEGATYWNY
<ul style="list-style-type: none"><li>– skala</li><li>– zakres</li><li>– odwracalność</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– skala</li><li>– zakres</li><li>– odwracalność</li><li>– prawdopodobieństwo</li></ul>

- Należy ocenić wszystkie tematy zawarte w standardach ESRS i zidentyfikować, czy firma w ramach danego tematu **ma wpływ na otoczenie**.
- Firma może mieć zarówno wpływ pozytywny, jak i negatywny w ramach jednego tematu.
- Ocenę istotności wpływu należy przeprowadzić w podziale na sektory.
- Potencjalny wpływ należy analizować w 3 perspektywach czasowych.

## OCENA ISTOTNOŚCI FINANSOWEJ

ISTOTNOŚĆ FINANSOWA	
RYZIKO FINANSOWE / SZANSA FINANSOWA	<ul style="list-style-type: none"><li>- prawdopodobieństwo</li><li>- skutek finansowy</li></ul>

- Należy wziąć pod uwagę wszystkie tematy zawarte w standardach ESRS i **zidentyfikować ryzyka i szanse finansowe** dla firmy w ramach każdego tematu.
- Firma może zidentyfikować zarówno ryzyka, jak i szanse finansowe w ramach jednego tematu.
- Oceniając ryzyka i szanse finansowe, należy zidentyfikować **kapitały** (produkcyjny, naturalny, ludzki itp.), z którymi jest związany dany czynnik ryzyka/szansy oraz określić, czy firma będzie mogła w dalszym ciągu z tych kapitałów korzystać na tych samych zasadach.
- Ocenę istotności finansowej również należy przeprowadzić w podziale na sektory.

# Tematy i podtematy w ramach poszczególnych standardów (przykład)

Tematyczne ESRS	Kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem objęte zakresem tematycznych ESRS		
	Temat	Podtemat	Mniejsze jednostki tematyczne
S1	Właśni pracownicy	Warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bezpieczeństwo zatrudnienia</li> <li>• Czas pracy</li> <li>• Odpowiednia płaca</li> <li>• Dialog społeczny</li> <li>• Wolność zrzeszania się, istnienie rad zakładowych oraz prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa</li> <li>• Rokowania zbiorowe, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi</li> <li>• Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym</li> <li>• Bezpieczeństwo i higiena pracy</li> </ul>
		Równe traktowanie i równość szans dla Wszystkich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości</li> <li>• Szkolenia i rozwój umiejętności</li> <li>• Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami</li> <li>• Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy</li> <li>• Różnorodność</li> </ul>
		Inne prawa związane z pracą	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praca dzieci</li> <li>• Praca przymusowa</li> <li>• Odpowiednie warunki mieszkaniowe</li> <li>• Prywatność</li> </ul>

S1-1 - Polityki związane z własną siłą roboczą

S1-2 - Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie oddziaływania

S1-... - .....

S1-6 - Charakterystyka pracowników jednostki

S1-7 - Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własnych pracowników jednostki

S1-... - .....

# Ocena podwójnej istotności

---

- ▶ Dla firmy, która produkuje analizowany przez Was wcześniej produkt zidentyfikujcie kluczowe
  - ▶ obszary wpływu
  - ▶ ryzyka i szanse

w odniesieniu do:

- ▶ Grupa 1: wybranych kwestii społecznych (S1, S2, S4)
- ▶ Grupa 2: kwestii środowiskowych (E1, E3, E5)
- ▶ Grupa 3: kwestii społecznych i dotyczących ładu korporacyjnego (S2, S4, G1)

Przygotujcie listę zidentyfikowanych istotnych tematów





PRZERWA



The better the question. The better the answer.  
The better the world works.



# Wymogi dotyczące ujawniania informacji (DR)

## **Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-2 – Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w kwestiach oddziaływań**

25. Jednostka ujawnia swoje ogólne procedury współpracy z osobami należącymi do grona własnych pracowników i przedstawicielami pracowników w zakresie faktycznych i potencjalnych oddziaływań na własnych pracownikach jednostki.
26. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat sposobu, w jaki jednostka współpracuje – w ramach trwającego procesu należytej staranności – z osobami należącymi do grona jej **własnych pracowników** oraz **przedstawicielami pracowników** w zakresie istotnych, faktycznych i potencjalnych, pozytywnych lub negatywnych **oddziaływań**, które ich dotyczą lub mogą ich dotyczyć, oraz czy i w jaki sposób opinie osób należących do grona własnych pracowników jednostki są uwzględniane w jej procesach decyzyjnych.
27. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób opinie jej **własnych pracowników** wpływają na jej decyzje lub działania mające na celu zarządzanie faktycznymi i potencjalnymi **oddziaływaniami** na jej własnych pracownikach. Obejmuje to, w stosownych przypadkach, wyjaśnienie:
  - (a) czy współpraca ma miejsce bezpośrednio z własnymi pracownikami lub przedstawicielami pracowników jednostki;
  - (b) etapu lub etapów, na których ma miejsce współpraca, jej rodzaj i częstotliwość, z jaką do niej dochodziło;
  - (c) funkcji i najwyższego stanowiska w jednostce, które jest zajmowane przez osobę odpowiedzialną operacyjnie za zapewnienie, aby przedmiotowa współpraca miała miejsce, a jej wyniki wpłynęły na podejście jednostki
  - (d) w stosownych przypadkach – umów ramowych na szczeblu światowym lub innych umów zawartych przez jednostkę z **przedstawicielami pracowników**, dotyczących poszanowania praw człowieka w odniesieniu do **własnych pracowników** jednostki, w tym wyjaśnienie, w jaki sposób porozumienie umożliwia jednostce zapoznanie się z opiniami osób należących do grona jej własnych pracowników; oraz
  - (e) w stosownych przypadkach, sposób, w jaki jednostka ocenia skuteczność swojej współpracy z własnymi pracownikami, w tym wszelkie porozumienia lub wyniki, które przynosi ta współpraca.
28. W stosownych przypadkach jednostka ujawnia działania, jakie podejmuje w celu uzyskania wglądu w opinie osób należących do grona jej **własnych pracowników**, które mogą być szczególnie podatne na oddziaływanie lub zmarginalizowane (np. kobiety, migranci, osoby z niepełnosprawnościami).
29. Jeżeli jednostka nie może ujawnić powyższych wymaganych informacji, ponieważ nie wdrożyła ogólnego procesu współpracy z **własnymi pracownikami**, jednostka ujawnia ten fakt. Może ona ujawnić ramy czasowe, w jakich zamierza wprowadzić taki proces do swoich działań.

Zakes ujawnień

# Dodatek A: Wymogi dotyczące stosowania

## **Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-2 – Procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w kwestiach oddziaływań**

- AR 18. Opisując, z jaką funkcją lub rolą wiąże się odpowiedzialność operacyjna za taką współpracę lub pełną rozliczalność, jednostka może ujawniać, czy jest to rola lub funkcja specjalna, czy też stanowi część roli lub funkcji o szerszym zakresie, a także czy personelowi zapewniono możliwości budowania zdolności w celu podjęcia współpracy. Jeśli jednostka nie może zidentyfikować takiego stanowiska lub funkcji, może o tym fakcie poinformować. Takie informacje można również ujawniać poprzez odniesienie do informacji ujawnionych zgodnie z ESRS 2 GOV-1 *Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych*.
- AR 19. Przygotowując informacje, które mają zostać ujawnione, opisane w pkt 27 lit. b) i c), można uwzględnić następujące przykłady ilustrujące omawiane kwestie:
- przykłady etapów, na których nawiązuje się współpracę, obejmują: (i) określenie metod łagodzenia oraz (ii) ocenę skuteczności łagodzenia;
  - w odniesieniu do rodzaju współpracy, przykłady mogą obejmować uczestnictwo, konsultacje lub informowanie;
  - w odniesieniu do częstotliwości współpracy – można podać informacje na temat tego, czy współpraca jest prowadzona regularnie, w określonych momentach realizacji projektu lub procesu biznesowego (na przykład gdy rozpoczyna się nowy sezon zbiorów lub otwierana jest nowa linia produkcyjna), a także czy jest podejmowana w odpowiedzi na wymogi prawne lub wnioski **zainteresowanych stron** oraz tego, czy wynik takiej współpracy jest uwzględniany w procesach decyzyjnych jednostki; oraz
  - w odniesieniu do roli, z którą wiąże się odpowiedzialność operacyjna, czy jednostka wymaga określonych umiejętności od odpowiedniego personelu lub zapewnia mu możliwości **szkolenia** lub budowania zdolności w celu podjęcia współpracy.

- AR 20. Umowy ramowe na szczeblu światowym służą ustanowieniu stałej relacji między przedsiębiorstwem wielonarodowym a światową federacją związków zawodowych, aby zapewnić, by jednostka przestrzegała tych samych standardów w każdym państwie, w którym prowadzi działalność.
- AR 21. Aby zilustrować, w jaki sposób opinie **własnych pracowników** jednostki wpłynęły na konkretne decyzje lub działania, jednostka może podać przykłady pochodzące z bieżącego okresu sprawozdawczego.
- AR 22. Jeżeli jednostka zawarła porozumienia z krajowymi, europejskimi lub międzynarodowymi związkami zawodowymi lub radami zakładowymi dotyczące praw osób należących do jej własnych pracowników, takie informacje można ujawnić w celu zilustrowania, w jaki sposób porozumienie umożliwia jednostce poznanie opinii tych osób.
- AR 23. W miarę możliwości jednostka może ujawnić przykłady z okresu sprawozdawczego, aby zilustrować, w jaki sposób opinie jej **własnych pracowników** i **przedstawicieli pracowników** wpłynęły na konkretne decyzje lub działania jednostki.
- AR 24. Spełniając ten wymóg dotyczący ujawniania informacji, jednostka uwzględnia następujące aspekty:
- rodzaj zaangażowania (np. informowanie, konsultacje lub uczestnictwo) oraz jej częstotliwość (np. na stałe, kwartalnie, rocznie);
  - sposób, w jaki informacje zwrotne są rejestrowane i uwzględniane przy podejmowaniu decyzji, oraz sposób, w jaki osoby należące do siły roboczej są informowane o wpływie przekazywanych przez nie informacji zwrotnych na podejmowane decyzje;
  - czy współpraca jest podejmowana na szczeblu organizacyjnym, czy na niższym szczeblu, np. na poziomie **lokalizacji** lub projektu, a w tym drugim przypadku – sposób, w jaki informacje dotyczące współpracy są scentralizowane;
  - zasoby (np. zasoby finansowe lub ludzkie) przeznaczone na zaangażowanie; oraz
  - sposób, w jaki jednostka współpracuje z osobami należącymi do jej własnych pracowników i **przedstawicielami pracowników** w zakresie oddziaływań, jakie na jej **własnych pracowników** może mieć redukcja **emisji** dwutlenku węgla i przejście na bardziej ekologiczne i neutralne dla klimatu operacje, w szczególności restrukturyzacja, utrata zatrudnienia lub tworzenie miejsc pracy, szkolenia i podnoszenie kwalifikacji lub przekwalifikowanie, płęć i sprawiedliwość społeczna oraz zdrowie i bezpieczeństwo.

Co konkretnie raportować? Jak raportować?

# Ujawnianie informacji

---

- ▶ Przygotujcie przykład ujawnienia dla danego wskaźnika
- ▶ Ujawnienie przygotowujecie dla firmy, dla której przeprowadzaliście ocenę istotności
- ▶ Możecie wymyślić odpowiedzi, lub oprzeć się na wiedzy dotyczącej analogicznej firmy
- ▶ Istotne jest aby odpowiedź była KOMPLETNA



# Podsumowując

---

- ▶ Ocena istotności pozwala zidentyfikować priorytety - przede wszystkim na potrzeby zarządzania strategicznego
- ▶ Raportowanie, jest elementem tego procesu
- ▶ Proces jest cykliczny

EY | Assurance | Tax | Strategy and Transactions | **Consulting**

#### O firmie EY

EY jest światowym liderem rynku usług profesjonalnych obejmujących usługi audytorskie, doradztwo podatkowe, doradztwo biznesowe i doradztwo transakcyjne. Nasza wiedza oraz świadczone przez nas najwyższej jakości usługi przyczyniają się do budowy zaufania na rynkach kapitałowych i w gospodarkach całego świata. W szeregach EY rozwijają się utalentowani liderzy zarządzający zgranymi zespołami, których celem jest spełnianie obietnic składanych przez markę EY. W ten sposób przyczyniamy się do budowy sprawniej funkcjonującego świata. Robimy to dla naszych klientów, społeczności, w których żyjemy i dla nas samych.

Nazwa EY odnosi się do firm członkowskich Ernst & Young Global Limited, z których każda stanowi osobny podmiot prawny. Ernst & Young Global Limited, brytyjska spółka z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji (company limited by guarantee) nie świadczy usług na rzecz klientów. Informacje na temat sposobu gromadzenia przez EY i przetwarzania danych osobowych oraz praw przysługujących osobom fizycznym w świetle przepisów o ochronie danych osobowych są dostępne na stronie [ey.com/pl/pl/home/privacy](http://ey.com/pl/pl/home/privacy).

Aby uzyskać więcej informacji, wejdź na [www.ey.com/pl](http://www.ey.com/pl)

EY, Rondo ONZ 1, 00-124 Warszawa

© 2023 EYGM Limited.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

# Kontakt

**Aleksandra Stanek-Kowalczyk**  
**EY - Partner**

Tel: +48 +48573298368

Email: [Aleksandra.Stanek-Kowalczyk@pl.ey.com](mailto:Aleksandra.Stanek-Kowalczyk@pl.ey.com)

Niniejsza publikacja została sporządzona z należytą starannością, jednak z konieczności pewne informacje zostały podane w skróconej formie. W związku z tym publikacja ma charakter wyłącznie orientacyjny, a zawarte w niej dane nie powinny zastąpić szczegółowej analizy problemu lub profesjonalnego osądu. EY nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek straty powstałe w wyniku czynności podjętych lub zaniechanych na podstawie niniejszej publikacji. Zalecamy, by wszelkie przedmiotowe kwestie były konsultowane z właściwym doradcą.