



ANALIZA ESG SPÓŁEK W POLSCE



Raportowanie niefinansowe: wymagania ustawy o rachunkowości a praktyka rynkowa

ORGANIZATORZY:



G·E·S®

PATRONI HONOROWI:



Raportowanie niefinansowe:
wymagania ustawy o rachunkowości
a praktyka rynkowa
Wyniki Analizy ESG Spółek w Polsce 2017

Publikacja przygotowana przez
Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych,
GES oraz EY

Redakcja: dr Robert Sroka

Warszawa, 2017

Wydawca:

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Ul. Nowy Świat 35/5A

00-029 Warszawa

www.seg.org.pl

Na okładce:

Dr Wojciech Sternak, Villers-la-Ville (kadr), 2006

Z cyklu Światowidy, oryginał: druk archiwalny, 100x70cm

Odbitki kolekcjonerskie, kontakt: wojster4x4@gmail.com

ISBN: 978-83-946600-4-8

Wszelkie prawa, włącznie z prawem do reprodukcji tekstów w całości lub części w jakiegokolwiek formie - zastrzeżone.

© Copyright by Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych, GES oraz EY

Wprowadzenie	7
CZĘŚĆ 1 - REGULACJE PRAWNE I WYNIKI ANALIZY ESG	8
Wyzwania raportowania niefinansowego.....	9
SIN – standard na start?	14
Raportowanie niefinansowe wybranych spółek notowanych na GPW w 2017 roku.....	17
CZĘŚĆ 2 - WYBRANE OBSZARY RAPORTOWANIA DANYCH NIEFINANSOWYCH	36
Przeciwdziałanie korupcji.....	37
Miejsce pracy.....	44
Prawa człowieka – zrozumieć zakres odpowiedzialności	49
Efektywna biznesowo polityka CSR w obszarze środowiskowym – wyzwanie dla przedsiębiorców	54
Zarządzanie ryzykami niefinansowymi w łańcuchu dostaw „... w tym ryzyk związanych z (...) kontrahentami...” – Ustawa o rachunkowości art. 49b. p. 5.	60
Polityka różnorodności	64
CZĘŚĆ 3 - ORGANIZACJA PROCESU RAPORTOWANIA NIEFINANSOWEGO	74
Nowe zasady ujmowania informacji niefinansowych od 1 stycznia 2018 - obowiązek czy przywilej?	75
Wykorzystanie systemu finansowo-księgowego do analizy i zbierania danych niefinansowych.....	78
Jak zmniejszyć ryzyko nieprawidłowego raportowania danych niefinansowych dzięki zewnętrznej weryfikacji.....	84
CZĘŚĆ 4 - WPŁYW EKONOMICZNO-SPOŁECZNY – JAK WYKORZYSTAĆ DANE NIEFINANSOWE DO WZMOCNIENIA POZYCJI SPÓŁKI	88
Co znaczy firma dla regionu? Lokalne efekty ekonomiczne a raportowanie społeczne.....	89
Organizatorzy, partnerzy i autorzy	96

Wprowadzenie

Nowa ustawa, nowa metoda, stare wyniki i nawyki

Nie jest dobrze. Tak w żołnierskich słowach można podsumować wyniki „Analizy ESG spółek w Polsce” za rok 2017 sprawdzającej na ile spółki są gotowe do ujawnienia danych niefinansowych zgodnie z Ustawą o rachunkowości.

Przez pierwszych pięć lat realizacji projektu „Analiza ESG spółek w Polsce” edukowaliśmy rynek kapitałowy sprawdzając jakość danych niefinansowych ujawnianych przez emitentów notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Wykorzystywaliśmy do tego celu metodę GES Risk Rating, której cechą charakterystyczną było to, że odpowiadała na realne oczekiwania inwestorów międzynarodowych. W roku 2017 zmieniliśmy metodę tak, aby monitorować na ile spółki zobligowane do ujawniania danych niefinansowych spełniają wymagania Ustawy o rachunkowości, zachowując równocześnie perspektywę inwestorską. To znaczy, koncentrując się jedynie na analizie wybranych, istotnych wskaźników w obszarach: środowiskowym, społecznym, pracowniczym, praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. Warto pamiętać, że nowy obowiązek objął nie tylko wybrane spółki z Polski, ale wszystkie rynki Unii Europejskiej. Zatem optyka inwestorów również zostanie skalibrowana pod kątem wymagań prawnych i praktyk rynkowych. Rozległość tych zmian pozwoli również na lepszą porównywalność danych niefinansowych.

Jeśli spółki będą chciały rzetelnie spełnić wymagania Ustawy o rachunkowości w zakresie ujawniania informacji niefinansowych oraz lepiej odpowiadać na coraz większe zapotrzebowanie na tego typu dane ze strony inwestorów, będą musiały wykonać na przełomie 2017 i 2018 r. roku gigantyczną pracę.

Jak do ujawnień niefinansowych podejdzie nadzorca? Tego nie wiemy. Wiemy natomiast, że zgodnie z art. 77. Ustawy o rachunkowości „kto wbrew przepisom ustawy dopuszcza m.in. do „niesporządzenia sprawozdania finansowego, skonsolidowanego sprawozdania finansowego, sprawozdania z działalności (...), sporządzenia ich niezgodnie z przepisami ustawy lub zawarcia w tych sprawozdaniach nierzetelnych danych – podlega grzywnie lub karze pozbawienia wolności do lat 2, albo obu tym karom łącznie”. A oświadczenie na temat informacji niefinansowych stanowi część sprawozdania z działalności.

Wiemy również, że spółki w drugiej połowie roku nawet nie były w „blokach startowych”. Spośród analizowanych 140 spółek (podkreślimy największych na GPW) aż 76 (czyli 54,3%) w ogóle nie publikowało lub ujawniało jedynie znikomą informację z zakresu zarządzania środowiskiem, 68 spółek (czyli 48,6% badanej próby) ujawniało tylko znikomą informację lub w ogóle nie raportowało danych w zakresie praw pracowniczych, aż 89 spółek (czyli 63,6%) otrzymało najniższą ocenę „c” w zakresie informacji dotyczących zarządzania etyką i przeciwdziałania korupcji, 69 spółek (czyli 49,3%) otrzymało najniższą ocenę „c” w zakresie odpowiedzialności społecznej, a 75% badanej próby nie ujawniło wartościowych informacji dotyczących obszaru praw człowieka.

Trudno powiedzieć cokolwiek pozytywnego o poziomie raportowania danych niefinansowych na polskim rynku kapitałowym. Mamy nadzieję, że w 2018 roku wyniki nas pozytywnie zaskoczą, a wysiłek włożony w przygotowanie i upublicznienie informacji niefinansowych zostanie zarówno nagrodzony przez inwestorów, jak i będzie służył emitentom do efektywniejszego zarządzania poprzez posiadanie lepszej jakości informacji zarządczej.

Mamy również nadzieję, że prezentowany raport będzie pomocą służącą do zbudowania efektywnego systemu raportowania danych niefinansowych.

Zapraszamy do lektury!

Mirosław Kachniewski

Marcin Pitura

Rafał Hummel

Robert Sroka

CZĘŚĆ 1

**REGULACJE
PRAWNE I WYNIKI
ANALIZY ESG**

Wyzwania raportowania niefinansowego

PIOTR BIERNACKI,
PREZES ZARZĄDU ▶ FUNDACJA STANDARDÓW RAPORTOWANIA,
WICEPREZES ZARZĄDU ▶ STOWARZYSZENIE EMITENTÓW GIEŁDOWYCH

Nowe wymogi raportowania informacji niefinansowych obowiązują od momentu nowelizacji ustawy o rachunkowości, która implementowała do polskiego prawa zapisy dyrektywy 2014/95/UE. Spowodują one, że znacznie wzrośnie grono spółek, które będą publikowały raporty dotyczące zagadnień środowiskowych, społecznych, pracowniczych, praw człowieka i przeciwdziałania korupcji. Warto zwrócić uwagę na kilka szczegółów wynikających z nowych przepisów, które nie są wprost oczywiste przy ich lekturze.

Obowiązki sporządzania oświadczeń lub sprawozdań na temat informacji niefinansowych obejmą ok. 300 podmiotów w Polsce. Mniej więcej połowa z nich to spółki notowane na giełdzie, a reszta to inne jednostki zainteresowania publicznego, należące przede wszystkim do sektora finansowego. Obserwacje ostatnich lat pokazują, że zaledwie 30-40 notowanych na GPW spółek publikowało raporty przynajmniej częściowo zbieżne z nowym zakresem raportowania. Dla większości spółek sporządzenie raportu będzie więc zupełnie nowym doświadczeniem.

Podstawowym kryterium określającym, czy dana spółka giełdowa ma raportować informacje niefinansowe jest liczba pracowników - powyżej 500. Trzeba jeszcze spełnić jedno z dwóch kryteriów finansowych (przychody powyżej 170 mln zł lub suma aktywów powyżej 85 mln zł), ale zazwyczaj spółka, która ma tylu pracowników, spełnia te wymogi finansowe. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż niektóre spółki będą sporządzały jeden, a inne dwa raporty niefinansowe. Jeśli kryteria przekraczamy jako grupa kapitałowa, to sporządzamy raport „skonsolidowany”, czyli obejmujący informacje ze spółki dominującej i wszystkich jednostek zależnych. Ale w przypadku, gdy spółka-matka sama spełnia kryteria, to musi jeszcze przygotować raport „jednostkowy” - o sobie samej. Zapewne nie

będzie on specjalnie odkrywcy dla czytelników, bo w spółce-matce prawdopodobnie funkcjonują te same polityki i większość tych samych ryzyk, co w całej grupie, ale skoro jest taki obowiązek, to trzeba go wykonać.

A co w przypadku, gdy w dużej grupie kapitałowej kilka spółek powinno sporządzić raporty niefinansowe? Tak przecież może się zdarzyć, zwłaszcza w rozbudowanych grupach zrzeszających instytucje finansowe. Ustawa przewiduje możliwość uniknięcia wielokrotnego raportowania o tym samym. Jeśli dana spółka przekracza brzegowe kryteria, ale jej jednostka dominująca (dowolnego szczebla) sporządzi raport i obejmie nim ją, to ona sama nie musi przygotowywać swojego raportu - trzeba tylko o skorzystaniu z takiego wyłączenia odpowiednio poinformować i w stosowny sposób udostępnić ów raport. To korzystne dla zobowiązanych jednostek, a także dla odbiorców raportów rozwiązanie, bo chyba lepiej jest zapoznać się z raportem, w którym są wszystkie niezbędne informacje o całej grupie kapitałowej, niż czytać szereg raportów poszczególnych spółek wchodzących w skład danej grupy.

Dopóki nie obowiązywały w Polsce przepisy nakazujące sporządzanie raportów niefinansowych, spółki, które to robiły, nie musiały się spieszyć. Wiele raportów było publikowanych pod koniec pierwszego półrocza, a nawet w sierpniu lub wrześniu. Były też spółki, które tzw. raporty społeczne przygotowywały w cyklu dwuletnim. Teraz się to zmieni. Po pierwsze raport niefinansowy trzeba sporządzić za każdy rok obrotowy, a po drugie musi to zostać wykonane w odpowiednim terminie. A nawet w dwóch różnych terminach. Podstawowy obowiązek zawarty w ustawie o rachunkowości nakazuje sporządzić i opublikować raport w ciągu 6 miesięcy od zakończenia roku obrotowego. Jednak spółki notowane na rynku regulowanym mają

krótsze terminy - muszą to zrobić w ciągu 4 miesięcy. Wynika to z faktu, iż emitenci podlegają przepisom specjalnym, określonym m.in. w ustawie o ofercie publicznej oraz wydanym na jej podstawie rozporządzeniu w sprawie informacji bieżących i okresowych. Narzucenie konkretnych terminów raportowania niefinansowego zmobilizuje wszystkie spółki do szybszego publikowania raportów, ale może też stanowić pewien problem dla tych, którzy dotychczas raportowali, ale się z tym nie spieszyli.

Ustawodawca podszedł w ciekawy sposób do określenia zawartości raportów niefinansowych. Z jednej strony pozostawił spółkom pełną dowolność w wyborze standardu lub wytycznych, zgodnie z którymi sporządzamy raport, a z drugiej strony określił pewną minimalną zawartość każdego raportu. Standardów i zbiorów wytycznych jest wiele, ale tylko nieliczne z nich są na tyle szerokie, że umożliwiają raportowanie wszystkich aspektów, które są wprost wskazane w ustawie. Co więcej, niektóre z popularnych zbiorów wytycznych, np. GRI G4, są tak skonstruowane, że zostawiają pewną - czasem dość dużą - swobodę w decydowaniu, co się znajdzie w raporcie. Spółki, które dotychczas stosowały takie standardy lub wytyczne i przyzwyczyły się do raportowania wg nich powinny więc w przyszłym roku sprawdzić, czy ich raport, zgodny z samym standardem, wypełnia jednocześnie wszystkie wymogi przepisów prawa. Nie musimy tego robić, jeśli zdecydowaliśmy się na raportowanie wg Standardu Informacji Niefinansowych. SIN został opracowany w odpowiedzi na nowe wymogi dyrektywy i ustawy i bezpośrednio się do nich odnosi, więc nie da się sporządzić raportu zgodnego z SIN i jednocześnie niezgodnego z ustawą.

Ustawodawca zawarł w przepisach dwie możliwe formy wykonania obowiązku raportowania i pozostawił wybór spółce. Może ona sporządzić oświadczenie lub sprawozdanie na temat informacji niefinansowych. Oświadczenie różni się od sprawozdania wyłącznie miejscem umieszczenia - to pierwsze jest integralną, choć wyodrębnioną częścią sprawozdania

z działalności, a to drugie jest odrębnym dokumentem. Oba powinny jednak zawierać te same elementy, o których mówi ustawa. Warto o tym pamiętać, bo wielu czytelnikom przepisów oświadczenie może kojarzyć się z bardzo krótkim dokumentem („Oświadczam, że...”), a sprawozdanie z dłuższą broszurą lub wręcz księgą. Ustawodawcy chodziło raczej o to, że objętość raportu niefinansowego będzie na tyle duża, że może spowodować dwu- a nawet trzykrotne zwiększenie objętości przeciętnego sprawozdania z działalności, więc wiele podmiotów może chcieć je wydzielić do odrębnego dokumentu.

Z raportowaniem niefinansowym wiąże się jeszcze szereg innych wyzwań, wynikających z samych przepisów, jak też z praktyki, która będzie się rodziła w pierwszych miesiącach 2018 roku. Nie wiemy, jak do nadzoru nad raportami niefinansowymi podejździe w praktyce Komisja Nadzoru Finansowego, bo ona będzie się uczyć raportowania niefinansowego w tym samym czasie, co większość spółek. Ciekawy jest status wydanego na podstawie dyspozycji dyrektywy dokumentu zawierającego wytyczne Komisji Europejskiej na temat metodyki sprawozdawczości niefinansowej. Wg dyrektywy wytyczne są niewiążące, a sama Komisja pisze, że nie można w raportach powoływać się na zgodność z nimi, bo nie są standardem raportowania. Po coś jednak ten dokument powstał i w pewnym stopniu należy kierować się wymienionymi w nim wskazówkami. Interesujące jest też, jak poszczególne spółki podejđą do chyba największego wyzwania w raportowaniu niefinansowym, a mianowicie do określenia, które zagadnienia i ryzyka niefinansowe oraz które grupy interesariuszy są istotne w przypadku danej spółki. Ustalenie, co jest ważne w przypadku danego podmiotu, a zatem o czym powinien być raport, może zająć więcej czasu niż samo sporządzenie raportu.

SEG ESG RAPORTOWANIE POLITYKI RÓŻNORODNOŚCI

KTO I CO MUSI RAPORTOWAĆ?

Obowiązki wynikające z dyr. 2014/95/UE implementowanej rozporządzeniem Ministra Finansów z 25 maja 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 860)

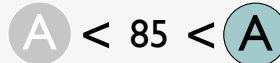
1 ZAPOZNAJ SIĘ Z KRYTERIAMI

PRACOWNICY
średnioroczne zatrudnienie
w przeliczeniu na pełne etaty



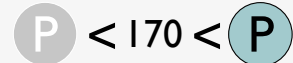
250 osób w spółce

AKTYWA
suma aktywów bilansu



85 mln zł (jednostkowo)

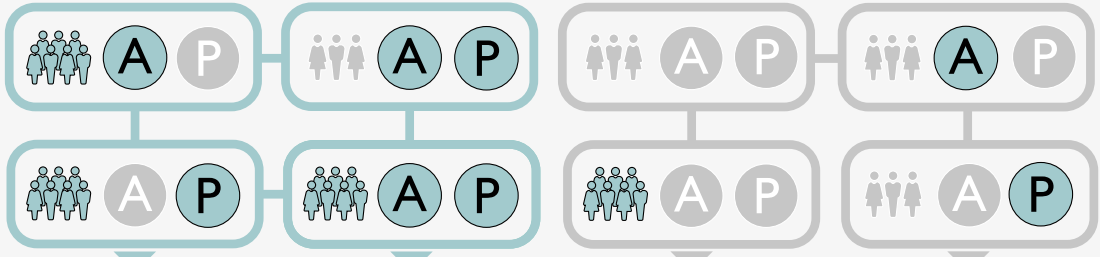
PRZYCHODY
przychody netto ze sprzedaży
towarów i produktów



170 mln zł (jednostkowo)

Dowolne dwa kryteria trzeba spełnić za dwa kolejne lata z rzędu. Przykład: Chcesz zweryfikować, czy musisz raportować politykę różnorodności za rok 2017. Tak, jeśli spełniasz kryteria za rok 2016 (np. suma przychodów w roku 2016 oraz np. suma aktywów na dzień 31.12.2016.) oraz za rok 2017 (np. średnioroczne zatrudnienie w roku 2017 oraz np. suma przychodów w roku 2017)

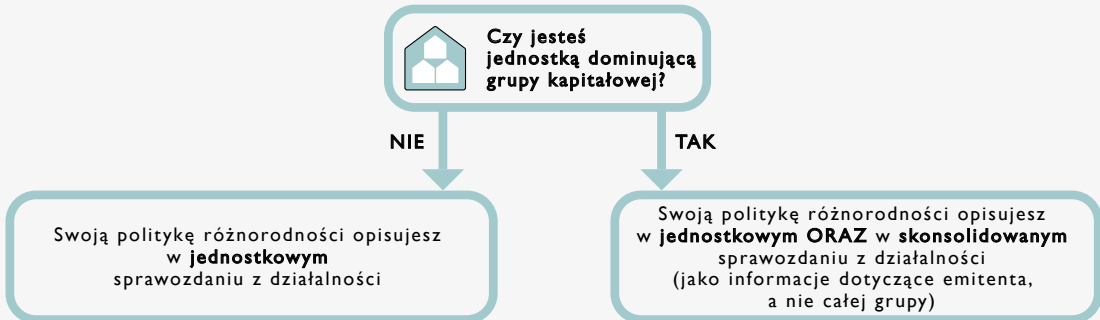
2 SPRAWDŹ, CZY SPEŁNIASZ KRYTERIA



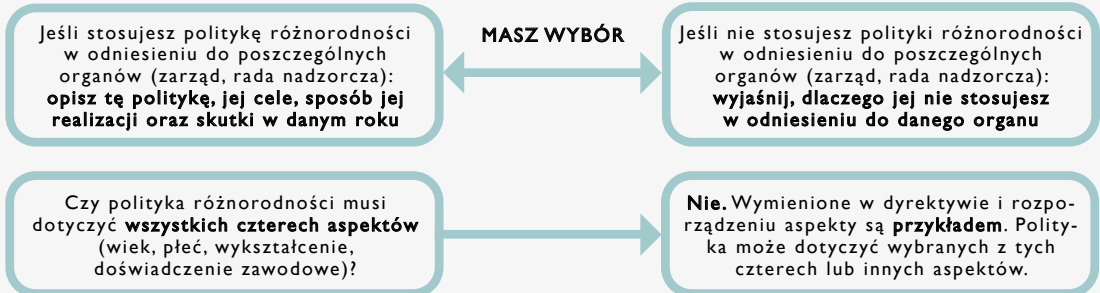
w tych czterech przypadkach masz obowiązek raportowania polityki różnorodności

w tych czterech przypadkach nie masz obowiązku raportowania polityki różnorodności

3 JAKI RAPORT MUSISZ SPORZĄDZIĆ?



4 CO MUSISZ ZAMIEŚCIĆ W RAPORCIE?



Niniejsza infografika ma charakter informacyjno-edukacyjny, autorzy nie ponoszą odpowiedzialności za decyzje podjęte na podstawie zawartych w niej treści

Ta infografika jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe. Treść licencji jest dostępna na stronie <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



opracowanie infografiki:
PIOTR MIROSLAW
BIERNACKI KACHNIEWSKI
design by: theideacraft.com

SEG ESG RAPORTOWANIE INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

KTO MUSI RAPORTOWAĆ?

2

Obowiązki wynikające z dyrektywy 2014/95/UE implementowanej do polskiego prawa ustawą z dn. 15 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 61)

1 ZAPOZNAJ SIĘ Z KRYTERIAMI

PRACOWNICY
średnioroczne zatrudnienie
w przeliczeniu na pełne etaty



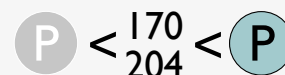
500 osób w spółce
lub grupie kapitałowej

AKTYWA + *lub*
suma aktywów bilansu



85 mln zł (jednostkowo
lub po konsolidacji)
102 mln zł (przed konsolidacją)

PRZYCHODY
przychody netto ze sprzedaży
towarów i produktów



170 mln zł (jednostkowo
lub po konsolidacji)
204 mln zł (przed konsolidacją)

Kryteria trzeba spełnić za dwa kolejne lata z rzędu Przykład: Chcesz zweryfikować, czy musisz sporządzić raport za rok 2017. Tak, jeśli spełniasz kryteria za rok 2016 (średnioroczne zatrudnienie w roku 2016 oraz np. suma aktywów na dzień 31.12.2016.) oraz za rok 2017 (średnioroczne zatrudnienie w roku 2017 oraz np. suma przychodów w roku 2017)

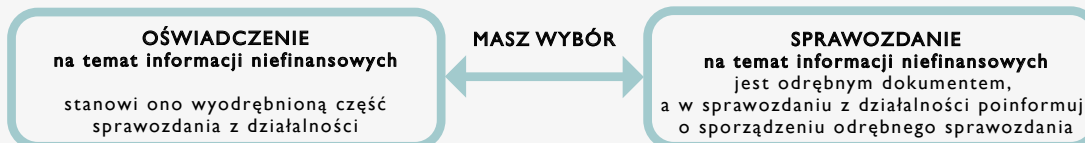
2 SPRAWDŹ, CZY SPEŁNIASZ KRYTERIA



3 JAKI RAPORT MUSISZ SPORZĄDZIĆ?



4 W JAKIEJ FORMIE SPORZĄDZASZ RAPORT?



Niniejsza infografika ma charakter informacyjno-edukacyjny, autorzy nie ponoszą odpowiedzialności za decyzje podjęte na podstawie zawartych w niej treści

Ta infografika jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe. Treść licencji jest dostępna na stronie <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



opracowanie infografiki:
PIOTR MIROSLAW
BIERNACKI KACHNIEWSKI
design by: theideacraft.com

Obowiązki wynikające z dyrektywy 2014/95/UE implementowanej do polskiego prawa ustawą z dn. 15 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 61)

● OŚWIADCZENIE NA TEMAT INFORMACJI NIEFINANSOWYCH

1. **MODEL BIZNESOWY** Zwięzły opis modelu biznesowego jednostki
2. **WSKAŹNIKI** **Kluczowe** niefinansowe wskaźniki efektywności związane z działalnością jednostki
3. **POLITYKI** Opis polityk stosowanych przez jednostkę w odniesieniu do: **zagadnień społecznych, pracowniczych, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji** oraz opis rezultatów stosowania tych polityk
4. **PROCEDURY** Opis procedur należytej staranności, jeśli spółka je stosuje w ramach polityk, o których mowa w pkt 3
5. **RYZYKA** Opis **istotnych** ryzyk związanych z działalnością jednostki mogących wywierać niekorzystny wpływ na zagadnienia, o których mowa w pkt 3, w tym ryzyk związanych z produktami spółki lub jej **relacjami z otoczeniem zewnętrznym, w tym z kontrahentami**, a także opis zarządzania tymi ryzykami

Art. 49b, ust. 2 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, zmienionej ustawą z dnia 15 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 61)

● ZAGADNIENIA NIEFINANSOWE

PRACOWNICZE

- Kwestie różnorodności pod względem wieku, płci, orientacji seksualnej, wyznawanej religii, niepełnosprawności itp.
- Kwestie partycypacji (uczestnictwo i zaangażowanie pracowników)
- Warunki zatrudnienia i pracy
- Stosunki ze związkami zawodowymi oraz poszanowanie prawa wolności do zrzeszania się
- Zarządzanie kapitałem ludzkim
- Zarządzanie ścieżkami kariery i rekrutacją
- Systemy szkolenia / edukacji
- Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

- Oczekiwania spółki odnośnie poszanowania praw człowieka stawiane pracownikom i partnerom biznesowym
- Zakres praw człowieka, w szczególności np. praw pracowników, osób zatrudnionych na czas określony, dzieci, społeczności rdzennych, właścicieli niewielkich gospodarstw rolnych, migrantów, rodzin pracowników
- Metody zapobiegania łamaniu praw człowieka, w tym przez partnerów biznesowych
- Metody zapewnienia naprawy i wynagrodzenia w sytuacjach, gdy doszło do złamania praw człowieka

SPOŁECZNE

- Stosunki z klientami (konsumentami)
- Monitoring poziomu satysfakcji
- Informacje na temat możliwego wpływu produktów na zdrowie i bezpieczeństwo
- Odpowiedzialne prowadzenie marketingu i badań
- Stosunki ze społecznościami

PRZECIWDZIAŁANIE KORUPCJI

- Polityki, procedury, narzędzia i systemy zarządcze zapobiegające występowaniu przypadków korupcji i łapownictwa
- Szkolenia i edukacja w tym zakresie
- Funkcjonowanie mechanizmu sygnalistów

KLUCZOWE / ISTOTNE

- Spółka musi zbadać istotność poszczególnych zagadnień niefinansowych, a to oznacza:
- czy dane zagadnienie niefinansowe istotnie wpływa na spółkę
 - czy spółka wpływa istotnie na dane zagadnienie
- Istotność informacji należy oceniać w kontekście, a zatem analizę należy przeprowadzić nie tylko z punktu widzenia spółki, ale też jej różnych grup interesariuszy

ŚRODOWISKO NATURALNE

- Zagadnienia środowiska naturalnego: Kontrola i zapobieganie zanieczyszczeniom
- Wpływ na środowisko wynikający ze zużycia energii
- Bezpośrednie i pośrednie emisje do atmosfery
- Ochrona bioróżnorodności i źródeł wody
- Zarządzanie odpadami
- Wpływ na środowisko wynikający z transportu
- Wpływ na środowisko będący skutkiem używania usług i produktów oraz ich likwidacji

ŁAŃCUCH DOSTAW

- Łańcuch dostaw w treści ustawy przywołany jest określeniem "relacje z otoczeniem zewnętrznym, w tym z kontrahentami".
- Przedstawienie co najmniej podstawowych informacji o konstrukcji i strukturze łańcucha dostaw oraz o znaczeniu informacji niefinansowych z niego pochodzących
 - Jeśli uznane to byłoby za istotne, należy podać informacje, które pozwolą ocenić, w jaki sposób i w jakim stopniu łańcuch dostaw wpływa na rozwój, wydajność i pozycję spółki oraz wywierany przez nią wpływ

SIN – standard na start?

MAGDALENA RACZEK-KOŁODYŃSKA,
DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY ▶ STOWARZYSZENIE EMITENTÓW GIEŁDOWYCH
▶ CZŁONEK ZESPOŁU REDAKCYJNEGO STANDARDU INFORMACJI
NIEFINANSOWYCH

■ Dawno, dawno temu...

Kiedy zaczynaliśmy w 2012 roku projekt „Analiza ESG spółek w Polsce” naszym celem była edukacja rynku kapitałowego na temat właściwego rozumienia znaczenia danych niefinansowych. Rozmawiając w tamtych czasach o znaczeniu odpowiedzialnych inwestycji, czy korzyściach z zarządzania ryzykami w obszarach E (environment – środowisko), S (social – zagadnienia społeczne) i G (governance – ład zarządczy) mało kto się spodziewał, że za kilka lat Dyrektywa Unijna 2015/95/EU przeniesie polskie firmy na zupełnie inny poziom percepcji tego tematu – tym razem jako obowiązku do wypełnienia. Znowelizowana ustawa o rachunkowości implementująca zapisy dyrektywy jeszcze dobitniej przebiła się do świadomości polskich firm z jasnym przekazem – teraz duże przedsiębiorstwa mają coroczny obowiązek ujawniania danych niefinansowych w kwestiach zagadnień środowiskowych, spraw społecznych i pracowniczych, praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i łapownictwa.

■ Który standard wybrać?

Dla wielu firm, które zostały objęte tematem raportowania niefinansowego temat jest nowy, całkowicie obcy. Od czego zacząć proces przygotowania do raportowania? Jak powinien on przebiegać? O czym powinniśmy raportować? To pewnie jedne z pierwszych pytań, które stawiają sobie osoby odpowiedzialne w firmie za wypełnienie nowego obowiązku. Na rynku jest wiele standardów, wytycznych i ram sprawozdawczości, które mogą pomóc w odpowiedzi na to pytanie. Global Reporting Initiative (GRI), Communication on Progress (Global Compact), International Integrated Reporting Framework, Guidance on Corporate Responsibility Indicators in Annual Reports, KPIs for ESG, Model Guidance on Reporting

ESG Information for Investors, Ramy sprawozdawczości zgodnej z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka, Carbon Disclosure Project, Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard, Principles for Responsible Investment, Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, PN-ISO 26000:2012 dotyczące społecznej odpowiedzialności, Eco-Management and Audit Scheme (EMAS), Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej (MOP) – to najważniejsze standardy raportowania, które mogą pomóc w odpowiedzi na powyższe pytania. Ale, który z nich wybrać? Czy najpopularniejszy, międzynarodowy GRI? A może oprzeć się na kilku z nich? Przecież ustawodawca dał pełną dowolność raportującemu, który „może stosować dowolne zasady, w tym własne zasady, krajowe, unijne lub międzynarodowe standardy, normy lub wytyczne.” Spółka może więc do kwestii środowiskowych posłużyć się Wytycznymi CDP, a w kwestiach praw człowieka opierać się na Wytycznych ONZ, musi natomiast w oświadczeniu zawrzeć informacje jakie zasady zastosowała.

■ Instrukcja korzystania z SIN

Wiedząc jak dużym wyzwaniem może być dla początkujących wybór swojej ścieżki raportowania Fundacja Standardów Raportowania oraz Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych postanowiły stworzyć standard, który bezpośrednio odnosiłby się do wymogów wynikających z nowych regulacji obejmując wszystkie zagadnienia, które spółka powinna zawrzeć w swoim oświadczeniu nt. informacji niefinansowych. Standard Informacji Niefinansowych (SIN) ma być pomocą dla tych przedsiębiorstw, które dotychczas nie miały strategii społecznej odpowiedzialności, nie badały swojego wpływu środowiskowego, czy społecznego, a raportowanie niefinansowe było dla nich terminem nieznanym. Bezpośrednie odniesienie w poszczególnych

częściach standardu do wymogów ustawy o rachunkowości ma miało zagwarantować prawidłowe wypełnienie nowych obowiązków nawet początkującym w tym temacie. Zapraszam do zapoznania się z szerszymi informacjami o SIN, które zostały zaprezentowane poniżej w formie pytań i odpowiedzi.

Z czego składa się SIN?

SIN składa się z trzydziestostronicowej części głównej, która w pigułce obejmuje istotę nowego obowiązku. Możemy się z niej dowiedzieć:

- ▶ kogo obejmują nowe obowiązki;
- ▶ jaka jest specyfika krajowa i sektorowa raportowania;
- ▶ jak dobierać mierniki i wskaźniki;
- ▶ co trzeba raportować w zakresie zarządczym (G), środowiskowym (E) oraz społecznym i pracowniczym (S).

Po lekturze tej części firma niezorientowana wcześniej w temacie powinna rozumieć, czy nowy obowiązek ją obejmuje i wstępnie wiedzieć w jakim zakresie i w jaki sposób powinna raportować.

Po dalszą wiedzę można się skierować do poszczególnych aneksów i tak:

- ▶ W aneksie I są szczegółowo opisane m.in. takie kwestie jak: kto będzie objęty raportowaniem, jak wygląda raportowanie spółek zależnych i w grupie kapitałowej, jak ustalić liczbę pracowników.
- ▶ Aneks II to tzw. matryca istotności. Do każdego ze wskaźników zaproponowanych w części zasadniczej SINu został w każdym sektorze giełdowym oznaczony sugerowany poziom istotności jako: potencjalnie wysoka ważność, potencjalnie średnia ważność, potencjalnie niska ważność. Kluczowe przy korzystaniu z matrycy jest słowo „potencjalnie” – zasugerowana istotność jest pewną średnią dla danej branży, natomiast firma przy ocenie przydatności danego wskaźnika musi odnieść się już do specyfiki swojej działalności.
- ▶ Aneks III wprowadza czytelnika szerzej w temat identyfikacji interesariuszy i kluczowych obszarów istotności.
- ▶ Czytając aneks IV można więcej dowiedzieć się o znaczeniu mierników i ich doboru z punktu widzenia rynków kapitałowych.
- ▶ Aneks V jest rozwinięciem wszystkich obszarów raportowania, omawiając w obszarze zarządczym 4 zagadnienia, w obszarze środowiskowym 8 aspektów, a obszarze społecznym i

pracowniczym 15 kwestii. I tak przykładowo obszarowi S.2. *Poziom zatrudnienia i poziom wynagrodzeń*, który w zasadniczej części SIN został opisany w kilkunastu zdaniach, w aneksie V poświęcono kilka stron odnosząc się do polityk, które powinna firma mieć w danym obszarze, opisu wyników tych polityk, kategorii ryzyk towarzyszących danemu obszarowi, czy aspektów związanych z łańcuchem dostaw. O ile lektura opisu z części głównej standardu pozwalała czytelnikowi zbudować ogólny obraz tego co kryje się pod danym pojęciem, o tyle aneks V pozwala przeanalizować, co należy zaraportować, gdzie szukać informacji i jak je przedstawić.

Kto może stosować SIN?

Każdy. Chociaż instytucje tworzące standard są skupione głównie wokół rynku kapitałowego, SIN może być stosowany nie tylko przez spółki notowane na giełdzie, ale też przez inne przedsiębiorstwa, instytucje i organizacje. Korzystanie ze standardu jest bezpłatne.

Czy SIN jest standardem konkurencyjnym dla GRI?

SIN tworzony był z myślą o firmach, które zaczynają raportowanie i nie są jeszcze gotowe do sięgnięcia po bardziej zaawansowane standardy, jak GRI. Standard miał być swojego rodzaju „przedszkolem” lub „szkołą podstawową” raportowania niefinansowego, który pozwala na zbudowanie procedur raportowania w firmie i wypełnienie obowiązku bez dużych zasobów osobowych i finansowych. To firma może zdecydować w dowolnym momencie, czy chce przejść na inny standard, czy pozostać przy SIN na dłużej. Powstający Aneks VI będzie mapował wskaźniki SIN z wskaźnikami z innych standardów: GRI G4, Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) i ankietą Respect Index. Zastosowanie oznaczeń z Aneksu VI w praktyce będzie korzystne zarówno dla raportujących firm (będą wiedziały na ile ich raport jest spójny z innymi wytycznymi) jak i dla odbiorców raportów, którzy w większym stopniu będą mogli porównać znajdujące się w raportach dane.

W jakim języku jest dostępny SIN?

Obecnie SIN jest dostępny w języku polskim, natomiast będzie dostępny w języku angielskim na początku 2018 roku. Ułatwi to korzystanie ze standardu firmom działającym w międzynarodowych grupach kapitałowych.



STANDARD INFORMACJI NIEFINANSOWYCH JEST DOSTĘPNY NA STRONACH:
www.seg.org.pl/pl/standard-informacji-niefinansowych-sin oraz www.standardy.org.pl/sin

Raportowanie niefinansowe wybranych spółek notowanych na GPW w 2017 roku

KATARZYNA BURGER, STARSZY ANALITYK ► GES

Spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych po raz szósty zostały ocenione pod kątem poziomu raportowania danych niefinansowych. Badaniu zostały poddane spółki notowane na dzień 30 czerwca na Rynku Głównym i należące do indeksów WIG20, mWIG40 i sWIG80. Tym samym analiza objęła 140 spółek.

Tegoroczna edycja obejmowała analizę danych w oparciu o metodę GES Risk Rating, która w 2017 roku została zmodyfikowana tak, aby uwzględnić wytyczne zawarte w Standardzie Informacji Niefinansowych stworzonym z inicjatywy Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych i Fundacji Standardów Raportowania.

Metodologia GES RISK RATING

Metoda GES Risk Rating bazuje na międzynarodowych normach dotyczących zrównoważonego rozwoju w połączeniu z Zasadami Odpowiedzialnego

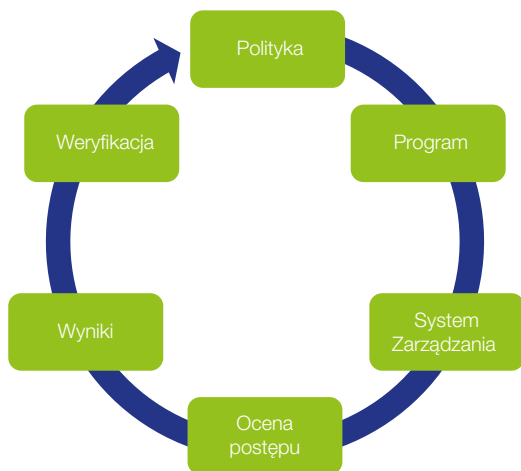
Inwestowania (PRI) i polega na ocenie systemów zarządzania spółek w zakresie środowiska, praw pracowniczych, etyki i przeciwdziałania korupcji, kwestii społecznych oraz praw człowieka. Za pomocą kryteriów dobieranych z uwzględnieniem ryzyk istotnych dla gałęzi przemysłu, w którym dana spółka prowadzi działalność, GES Risk Rating ocenia stopień przygotowania i wydajność spółek w każdym z wyżej wymienionych obszarów. Mapa kluczowych ryzyk sektorowych wykorzystywanych w GES Risk Rating została stworzona w oparciu o siatkę aspektów materialnych dla poszczególnych sektorów oraz macierz opublikowaną w Standardzie Informacji Niefinansowych.

Podstawowym źródłem informacji w analizie GES Risk Rating są dokumenty opublikowane na stronie internetowej spółek takie jak Raport Roczny, Raport CSR, Kodeks Etyki oraz polityki w zakresie wszystkich pięciu wyżej wymienionych obszarów.

Tabela 1. Metodologia oceny spółek

Liczba punktów	Ocena stanu	Poziom	Opis oceny
0 – 0.29	c	Niski	Brak informacji lub niepowodzenie
0.3 – 0.74	c+	Stosunkowo niski	Wskazówki na istnienie polityki
0.75 – 1.19	b-	Średni	Rozbudowana polityka lub strategia
1.20 – 1.79	b	Średni	Polityka+program lub polityka+system zarządzania
1.80 – 2.24	b+	Stosunkowo wysoki	Polityka+program+system zarządzania
2.25 – 2.69	a-	Stosunkowo wysoki	Ocena postępu lub wyniki
2.70 – 3	a	Wysoki	Zewnętrzna weryfikacja

Sposób oceny każdego z kryteriów oparty jest na poniższym schemacie:



Metoda GES Risk Rating zakłada, że podstawowym elementem systemu zarządzania poszczególnymi aspektami w obszarze środowiskowym, praw pracowniczych, etyki i przeciwdziałania korupcji, społecznym i praw człowieka jest polityka, która określa stanowisko spółki w odniesieniu do ryzyk i aspektów istotnych z punktu widzenia jej działalności w każdej z wyżej wymienionych dziedzin. Aby działania spółki były zgodne z polityką, w ramach programu określona

zostaje strategia i cele. Sposób ich realizacji jest definiowany poprzez system zarządzania, który również wyznacza strukturę odpowiedzialności za wdrożenie i działanie spółki zgodnie z obowiązującą polityką. W celu zminimalizowania ryzyka wystąpienia incydentów lub przypadków niezgodności z polityką spółka powinna stworzyć system weryfikujący. Jego zadaniem jest sprawdzenie, czy polityki zostały wdrożone tak, aby program był skuteczny. Dlatego też istotnym elementem systemu zarządzania są szkolenia i inicjatywy podnoszące świadomość pracowników, a także audyt i okresowy przegląd procedur. Ostatnim elementem podlegającym ocenie w modelu GES Risk Rating jest poziom raportowania na temat rodzaju i częstotliwości wprowadzanych inicjatyw oraz dane ilościowe z poszczególnych obszarów podlegających ocenie.

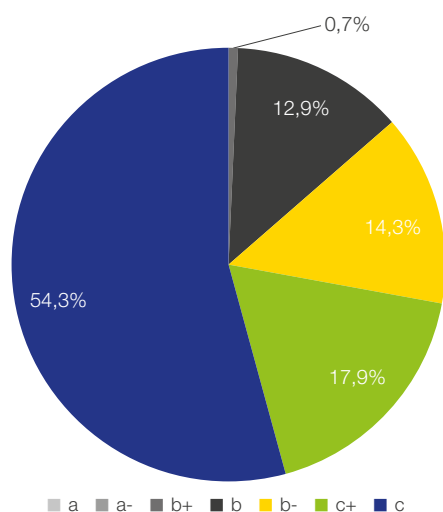
Podsumowanie ogólne wyników dla indeksów WIG20, mWIG40 i sWIG80

Na podstawie analizowanej próby 140 spółek uzyskano następujące wyniki w obszarze środowiskowym, praw pracowniczych, etyki i przeciwdziałania korupcji, kwestii społecznych oraz praw człowieka.

Tabela 2. Ilościowy i procentowy podział spółek za względu na otrzymaną ocenę ogólną w każdym z obszarów

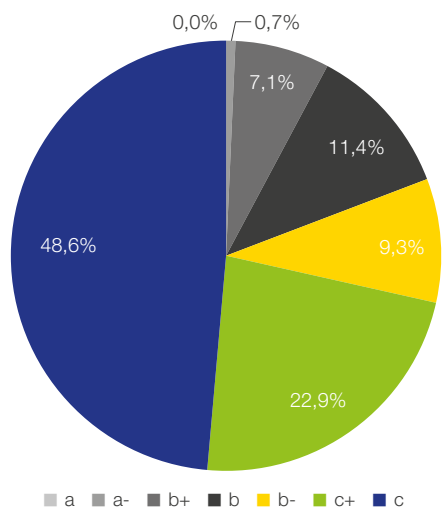
Ocena	Środowisko		Prawa pracownicze		Etyka i przeciwdziałanie korupcji		Kwestie społeczne		Prawa człowieka	
	Ilość	Procent	Ilość	Procent	Ilość	Procent	Ilość	Procent	Ilość	Procent
a	0	0%	0	0%	1	0,7%	0	0%	0	0%
a-	0	0%	1	0,7%	12	8,6%	6	4,3%	2	1,4%
b+	1	0,7%	10	7,1%	2	1,4%	8	5,7%	1	0,7%
b	18	12,9%	16	11,4%	22	15,7%	15	10,7%	9	6,4%
b-	20	14,3%	13	9,3%	11	7,9%	13	9,3%	13	9,3%
c+	25	17,9%	32	22,9%	3	2,1%	29	20,7%	10	7,1%
c	76	54,3%	68	48,6%	89	63,6%	69	49,3%	105	75%

I. Wyniki w obszarze zarządzania środowiskiem:



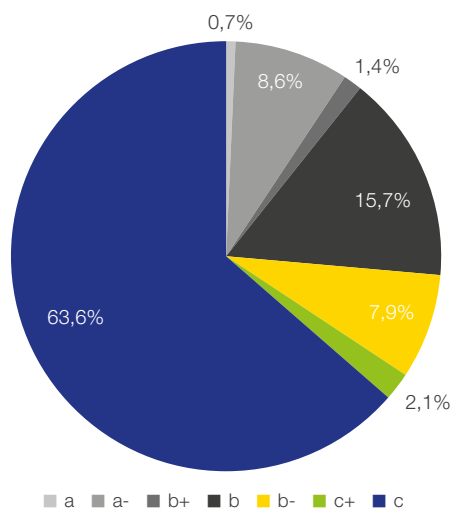
W obszarze zarządzania środowiskiem żadna spółka nie otrzymała oceny „a” lub „a-”, a tylko jedna otrzymała ocenę „b+”. Oznacza to, że 0,7% całości badanej próby spółek ujawnia informacje na poziomie stosunkowo wysokim. Z kolei 27,2% spółek raportuje na poziomie średnim - odpowiednio 12,9% i 14,3% spółek otrzymało ocenę „b” lub „b-”. 17,9% spółek otrzymało ocenę „c+”, co oznacza, że raportują one na poziomie stosunkowo niskim. Aż 76 spółek, czyli 54,3% badanej próby, w ogóle nie publikuje lub ujawnia jedynie znikomą ilość informacji z zakresu zarządzania środowiskiem, tym samym otrzymując ocenę „c”.

II. Wyniki w obszarze praw pracowniczych:



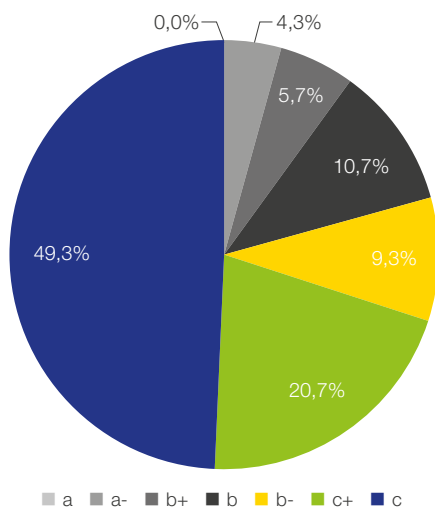
W obszarze praw pracowniczych żadna ze spółek nie otrzymała oceny „a”, co oznacza, że żadna z nich nie raportowała na poziomie wysokim. 11 spółek, czyli 7,8% badanej próby, ujawnia informacje na poziomie stosunkowo wysokim i otrzymało ocenę „a-” lub „b+”. 20,7% spółek publikuje informację na poziomie średnim- odpowiednio 11,4% i 9,3% z nich otrzymało ocenę „b” lub „b-”. Z kolei 22,9% spółek otrzymało ocenę „c+” świadczącą o tym, że ich raportowanie pozostaje na poziomie stosunkowo niskim. 68 spółek, czyli 48,6% badanej próby, otrzymało najniższą ocenę „c”, co oznacza, że ujawniają one znikomą ilość informacji lub w ogóle nie raportują zagadnień z obszaru praw pracowniczych.

III. Wyniki w obszarze etyki i przeciwdziałania korupcji:



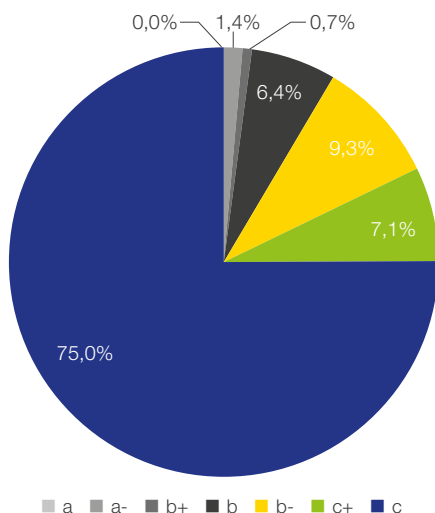
W obszarze zarządzania etyką i przeciwdziałania korupcji odpowiednio 0,7%, 8,6% i 1,4% badanych spółek otrzymało ocenę „a”, „a-” lub „b+”, co oznacza, że raportują one na poziomie wysokim lub stosunkowo wysokim. Spółki te łącznie stanowią 10,7% badanej próby. Raportowanie na poziomie średnim ma miejsce w przypadku 33 spółek, czyli 23,6% próby. 22 z nich otrzymały ocenę „b”, a 11 ocenę „b-”. 2,1% spółek raportowało na poziomie stosunkowo niskim, tym samym otrzymując ocenę „c+”. Aż 89 spółek, czyli 63,6%, otrzymało najniższą ocenę „c”, co oznacza, że ujawniają one znikomą ilość informacji lub w ogóle nie raportują zagadnień z zakresu zarządzania etyką i przeciwdziałania korupcji.

IV. Wyniki w obszarze kwestii społecznych:



W obszarze zarządzania kwestiami społecznymi żadna ze spółek nie otrzymała oceny „a”, co oznacza, że żadna z nich nie raportowała na poziomie wysokim. 14 spółek, czyli 10% badanej próby, raportowało na poziomie stosunkowo wysokim i otrzymało ocenę „a-” lub „b+”. 20% spółek ujawniło informacje na poziomie średnim - odpowiednio 10,7% i 9,3% z nich otrzymało ocenę „b” lub „b-”. Z kolei 20,7% spółek otrzymało ocenę „c+” świadczącą o tym, że ich raportowanie z zakresu zaangażowania społecznego pozostaje na stosunkowo niskim poziomie. 69 spółek, czyli 49,3%, otrzymało najniższą ocenę „c”, co oznacza, że udostępniają one znikomą ilość informacji lub też nie udostępniają żadnych informacji z zakresu odpowiedzialności społecznej.

V. Wyniki w obszarze praw człowieka:



W obszarze praw człowieka żadna ze spółek nie raportowała na poziomie wysokim i w związku z tym żadna nie otrzymała oceny „a”. Jedynie 2,1% spółek ujawniło informacje na poziomie stosunkowo wysokim uzyskując ocenę „a-” lub „b+”. Z kolei 6,4% i 9,3% spółek otrzymało odpowiednio ocenę „b” i „b-”, co oznacza, że opublikowały one informacje na poziomie średnim. 7,1% spółek ujawniło informacje na poziomie stosunkowo niskim, tym samym otrzymując ocenę „c+”. Ponad połowa badanych spółek, czyli 75% badanej próby, uzyskało ocenę „c”, co oznacza, że ujawniły one znikomą ilość informacji z zakresu praw człowieka lub w ogóle nie raportowały zagadnień z tego obszaru.

Średnie ocen w sektorze na tle obszarów ryzyka sektorowego

W tegorocznej edycji projektu ocenie raportowania poddano 140 spółek z ośmiu sektorów, tj. sektora paliw i energii, finansów, chemii i surowców, ochrony zdrowia, dóbr konsumpcyjnych, handlu i usług, przemysłowego i budowlanego oraz technologii. W skład każdego sektora wchodzi mniejsze podsektory według klasyfikacji MSCI (Tabela 4).

Podobnie jak w poprzedniej edycji projektu, na wyróżnienie zasługuje sektor paliw i energii, w którym wszystkie z badanych spółek ujawniły informacje dotyczące środowiska, praw pracowniczych, etyki i przeciwdziałania korupcji, zaangażowania społecznego, a także praw człowieka. Raportowanie to pozostawało na poziomie średnim lub stosunkowo wysokim. Jest to jednak sektor o małej próbie badanych firm, bo stanowią one jedynie 7,6% spółek poddanych ocenie.

Bardziej licznym sektorem, w którym dane ujawnione zostały na poziomie stosunkowo niskim i średnim jest sektor chemii i surowców. Wszystkie spośród spółek zaklasyfikowanych w tym sektorze udzieliły informacji z zakresu zarządzania środowiskiem. Około 50% spółek raportowało na zagadnienia dotyczące etyki i przeciwdziałania korupcji oraz praw człowieka. Odpowiednio 76% i 81% spółek opublikowało również informację z zakresu praw pracowniczych i kwestii społecznych.

W kolejnych trzech sektorach o dużej ilości spółek, tj. sektorze przemysłowym i budowlanym, handlu i usług, a także technologii, raportowanie z zakresu

poszczególnych obszarów pozostaje na poziomie stosunkowo niskim i średnim. We wszystkich tych sektorach najrzadziej pojawiają się informacje z zakresu praw człowieka natomiast najczęściej odnaleźć można te z zakresu zarządzania środowiskiem. W sektorze przemysłowym i budowlanym 84% spółek informuje o swoich działaniach w obszarze środowiskowym. W dwóch pozostałych sektorach, tj. technologii oraz handlu i usług, jest to odpowiednio 56% i 59% spółek. O zagadnieniach z obszaru praw człowieka raportuje jedynie 19% spółek klasyfikowanych w sektorze technologii, 23% spółek z sektora handlu i usług oraz 24% spółek z sektora przemysłowego i budowlanego.

Na poziomie średnim raportują także spółki z sektora finansowego, który jest najbardziej licznym spośród wszystkich sektorów, bo w jego skład wchodzi 22,1%

badanych spółek. Jednak w tym przypadku tylko od 32% do 68% z nich ujawnia dane z zakresu wszystkich pięciu obszarów.

W dwóch najmniejszych sektorach, tj. ochrony zdrowia i dóbr konsumpcyjnych spółki raportują na poziomie niskim, stosunkowo niskim i średnim. Zarówno pod względem ilości spółek raportujących jak i samego poziomu raportowania lepiej wypada sektor dóbr konsumpcyjnych, gdzie w zależności od obszaru informacji na poziomie stosunkowo niskim i średnim udziela od 33% do 100% spółek. W przypadku spółek zaklasyfikowanych do sektora ochrony zdrowia raportowanie o aspektach niefinansowych pozostaje na poziomie niskim i stosunkowo niskim, a dane publikowane są przez 13% do 50% spółek.

Tabela 3. Poziom raportowania danych niefinansowych w podziale na sektory

Sektor rynku	Ogólna liczba analizowanych firm	Liczba firm, które publikują informacje z zakresu zarządzania środowiskiem	Liczba firm, które publikują informacje z zakresu praw pracowniczych	Liczba firm, które publikują informacje z zakresu etyki i przeciwdziałania korupcji	Liczba firm, które publikują informacje z zakresu kwestii społecznych	Liczba firm, które publikują informacje z zakresu praw człowieka
Paliwa i energia	11	11	11	11	11	11
Finanse	31	16	16	13	21	10
Chemia i surowce	21	21	16	11	17	10
Ochrona zdrowia	8	4	3	3	2	1
Dobra konsumpcyjne	6	5	4	3	6	2
Handel i usługi	22	13	13	9	17	5
Przemysłowy i budowlany	25	21	19	5	15	6
Technologie	16	9	7	6	6	3

Sektor rynku	Ogólna liczba analizowanych firm	Poziom raportowania spółek, które publikują informacje z zakresu zarządzania środowiskiem	Poziom raportowania spółek, które publikują informacje z zakresu praw pracowniczych	Poziom raportowania spółek, które publikują informacje z zakresu etyki i przeciwdziałania korupcji	Poziom raportowania spółek, które publikują informacje z zakresu kwestii społecznych	Poziom raportowania spółek, które publikują informacje z zakresu praw człowieka
Paliwa i energia	11	średni	średni	stosunkowo wysoki	średni	średni
Finanse	31	średni	średni	średni	średni	średni
Chemia i surowce	21	stosunkowo niski	średni	średni	średni	stosunkowo niski
Ochrona zdrowia	8	niski	stosunkowo niski	stosunkowo niski	stosunkowo niski	niski
Dobra konsumpcyjne	6	stosunkowo niski	średni	średni	średni	stosunkowo niski
Handel i usługi	22	stosunkowo niski	stosunkowo niski	średni	stosunkowo niski	stosunkowo niski
Przemysłowy i budowlany	25	stosunkowo niski	stosunkowo niski	średni	średni	średni
Technologie	16	stosunkowo niski	średni	średni	średni	średni

Tabela 4. Podział na podsektory MSCI

Sektor	Podsektor MSCI
Paliwa i energia	Energy Equipment & Services, Oil, Gas & Consumable Fuels, Independent Power Producers & Energy Traders, Electric Utilities, Water Utilities, Gas Utilities, Multi-Utilities
Finanse	Insurance, Capital Markets, Real Estate Management & Development, Real Estate Investment Trusts, Commercial Banks, Consumer Finance, Thrifts & Mortgage Finance, Diversified Financial Services
Chemia i surowce	Paper & Forest Products, Containers & Packaging, Metals & Mining, Chemicals, Construction Materials
Ochrona zdrowia	Pharmaceuticals, Health Care Equipment & Supplies, Health Care Technology, Life Sciences Tools & Services, Health Care Providers & Services, Biotechnology
Dobra konsumpcyjne	Food & Staples Retailing, Personal Products, Beverages, Tobacco, Food Products
Handel i usługi	Media, Internet & Catalog Retail, Hotels, Restaurants & Leisure, Auto Components, Automobiles, Household Durables, Diversified Consumer Services, Household Products, Distributors, Leisure Equipment & Products, Specialty Retail, Multiline Retail, Textiles, Apparel & Luxury Goods
Przemysłowa i budowlana	Marine, Professional Services, Industrial Conglomerates, Building Products, Trading Companies & Distributors, Construction & Engineering, Machinery, Transportation Infrastructure, Airlines, Aerospace & Defense, Road & Rail, Electrical Equipment, Air Freight & Logistics, Commercial Services & Supplies
Technologie	Computers & Peripherals, Internet Software & Services, Office Electronics, Software, Electronic Equipment, Instruments & Components, Communications Equipment, Semiconductors & Semiconductor Equipment, IT Services, Diversified Telecommunication Services, Wireless Telecommunication Services

Wyniki analizy kryteriów Risk Rating w poszczególnych obszarach

W modelu Risk Rating w obszarze środowiskowym ocenie podlega czternaście kryteriów, w obszarze praw pracowniczych cztery, w obszarze etyki i przeciwdziałaniu korupcji dwa, a w obszarach kwestii społecznych i praw człowieka odpowiednio dwa i pięć kryteriów. Punktacja w analizie jest średnią poszczególnych kryteriów opartych na podkryteriach. Wszystkie podkryteria mają przypisaną określoną wartość. W obszarze środowiskowym, społecznym i praw człowieka kryteria dzielą się na podstawowe, które brane są pod uwagę w ocenie spółek ze wszystkich sektorów i kryteria charakterystyczne, które występują w poszczególnych sektorach. W obszarze praw pracowniczych a także etyki i przeciwdziałania korupcji, kryteria są takie same dla wszystkich sektorów.

Poniżej przedstawiono kryteria w poszczególnych obszarach:

Środowisko

- ▶ Organizacja i zarządzanie środowiskowe
- ▶ Wymagania środowiskowe w łańcuchu dostaw
- ▶ Zużycie energii
- ▶ Zużycie wody
- ▶ Emisje gazów cieplarnianych
- ▶ Emisje gazów innych niż cieplarniane
- ▶ Odpady niebezpieczne
- ▶ Odpady inne niż niebezpieczne
- ▶ Działania na rzecz ochrony i rekultywacji środowiska naturalnego
- ▶ Uwzględnienie aspektów środowiskowych w polityce ubezpieczeniowej, kredytowej oraz inwestycyjnej
- ▶ Produkty spełniające kryteria środowiskowe
- ▶ Podróże służbowe
- ▶ Transport
- ▶ Zarządzanie ryzykiem

Prawa pracownicze

- ▶ Bezpieczeństwo i higiena pracy
- ▶ Różnorodność
- ▶ Związki zawodowe
- ▶ Wynagrodzenie i godziny pracy

Etyka i przeciwdziałanie korupcji

- ▶ Zarządzanie etyką
- ▶ Korupcja

Kwestie społeczne

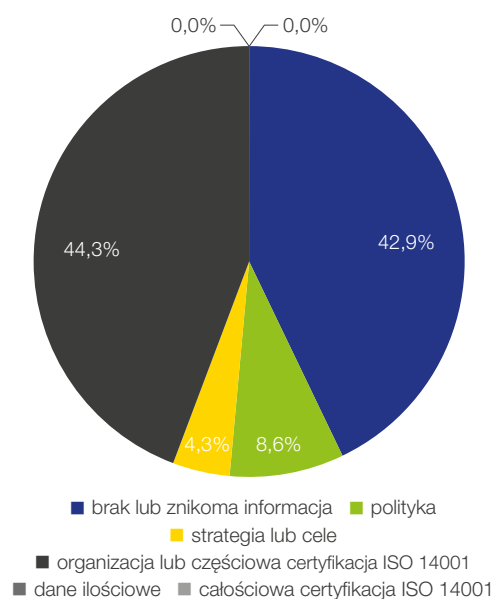
- ▶ Zaangażowanie społeczne
- ▶ Odpowiedzialność za produkt

Prawa człowieka

- ▶ Uwzględnienie aspektów etycznych/praw człowieka w polityce ubezpieczeniowej, kredytowej oraz inwestycyjnej
- ▶ Personel ochrony
- ▶ Wymagania dotyczące przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych w łańcuchu dostaw
- ▶ Praca dzieci
- ▶ Praca przymusowa/niewolnicza

Wyniki analizy kryteriów stałych w zakresie zarządzania środowiskiem:

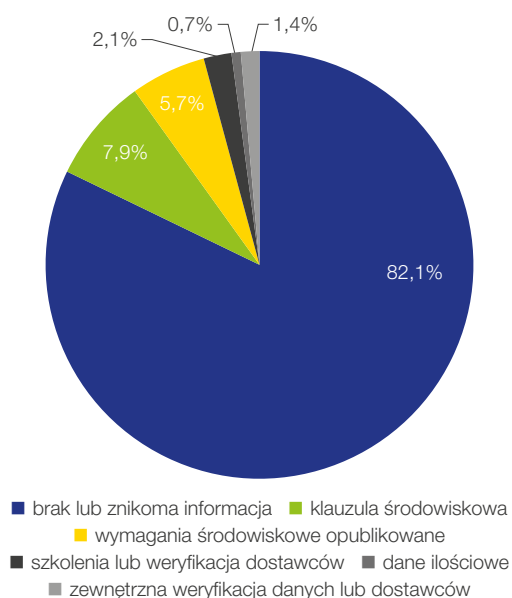
1. Organizacja i zarządzanie środowiskowe



42,9% (60) spółek nie ujawnia żadnych informacji lub tylko w minimalnym stopniu odnosi się do zagadnień związanych z zarządzaniem środowiskowym. Najczęściej spółki deklarują, iż działają zgodnie z regulacjami prawnymi z zakresu ochrony środowiska. Raportowanie 8,6% (12) spółek ogranicza się jedynie do zaprezentowania polityki lub strategii CSR, która uwzględnia aspekt środowiskowy. Kolejne 4,3% (6) spółek przeprowadza ocenę ryzyka środowiskowego lub określa cele dotyczące istotnych aspektów środowiskowych powiązanych z ich działalnością. Znaczna większość,

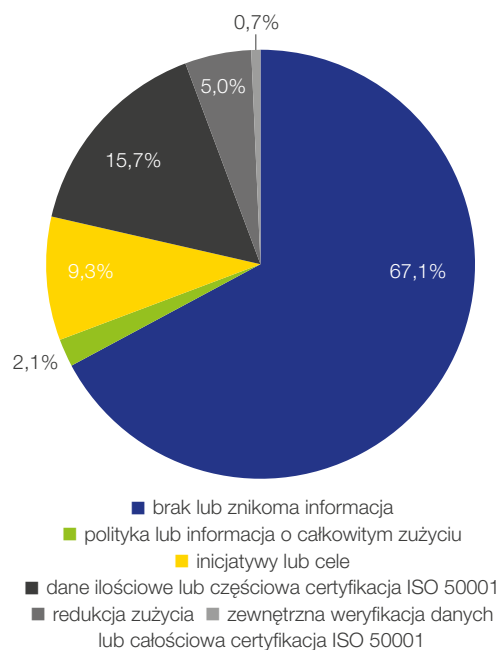
bo aż 44,3% (62) spółek informuje, że posiada system zarządzania środowiskowego lub uzyskało certyfikację obejmującą część swojej działalności. Żadna spośród 140 spółek nie przedstawiła danych dotyczących wydajności środowiskowej za okres ostatnich pięciu lat lub ilości audytów i szkoleń z zakresu ochrony środowiska. Żadna spółka nie przedstawiła również informacji świadczących o tym, iż opublikowane dane niefinansowe za okres ostatnich dwóch lat zostały zweryfikowane przez zewnętrznego audytora lub spółka uzyskała certyfikację obejmującą całość swojej działalności lub zakres wszystkich świadczonych usług.

2. Wymagania środowiskowe w łańcuchu dostaw



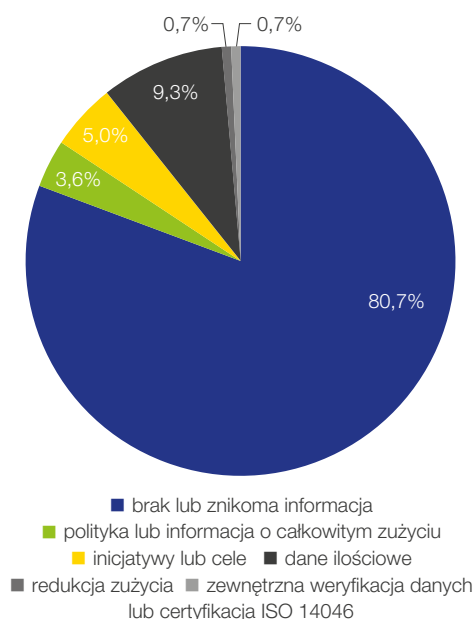
Znaczna większość badanych spółek, czyli 82,1% (115), nie publikuje informacji dotyczących wymagań środowiskowych w łańcuchu dostaw lub jedynie informuje, iż zobowiązuje swoich dostawców do przestrzegania przepisów środowiskowych. 7,9% (11) spółek deklaruje, iż klauzula dotycząca poszanowania środowiska jest uwzględniana w umowach z dostawcami, a 5,7% (8) precyzuje wymagania stawiane dostawcom. 2,1% (3) spółek ujawnia sposób w jaki weryfikuje przestrzeganie zapisów środowiskowych w łańcuchu dostaw, a 0,7% (1) spółek publikuje informacje na temat audytów środowiskowych przeprowadzonych wśród dostawców. Zaledwie 1,4% (2) spółek wymaga od swoich dostawców wdrożenia systemu zarządzania środowiskowego zgodnego z normą ISO 14001 lub podobnym standardem.

3. Zużycie energii



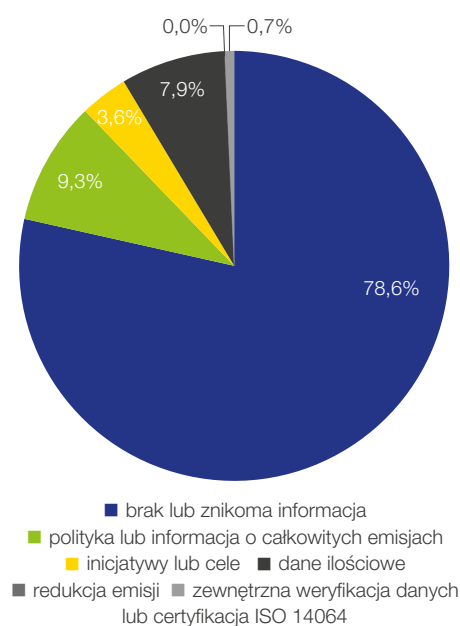
67,1% (94) spółek nie raportuje lub ujawnia jedynie bardzo ogólne informacje dotyczące zużycia energii. Raportowanie 2,1% (3) spółek ogranicza się jedynie do przedstawienia polityki energetycznej lub informacji o całkowitym zużyciu energii w ostatnim roku. 9,3% (13) spółek publikuje informacje o inicjatywach podejmowanych w celu racjonalizacji zużycia energii lub przedstawia cele związane z redukcją zużycia. 15,7% (22) spółek przedstawia dane dotyczące zużycia energii w okresie ostatnich pięciu lat lub deklaruje, że certyfikacja ISO 50001 obejmuje część ich działalności. W przypadku 5% (7) spółek zużycie energii zmniejszyło się w okresie ostatnich pięciu lat lub przedstawiono informacje o ilości energii wytworzonej ze źródeł odnawialnych, a 0,7% (1) spółek informuje, że certyfikat ISO 50001 obejmuje całość działalności.

4. Zużycie wody



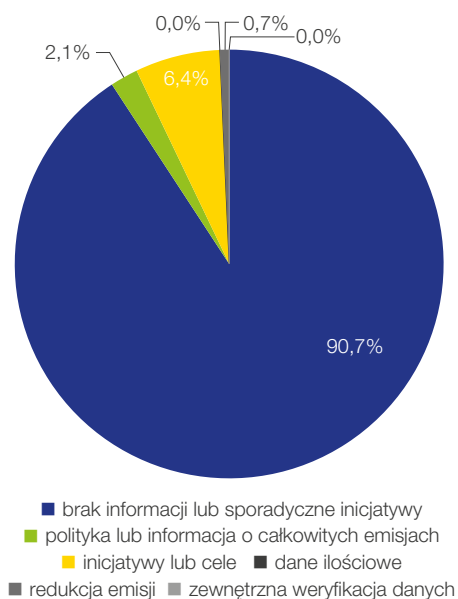
Znaczna większość, bo aż 80,7% (113) spółek nie ujawnia informacji lub jedynie w sposób bardzo ogólny raportuje o zagadnieniach związanych ze zużyciem wody. 3,6% (5) spółek jedynie publikuje politykę dotyczącą wykorzystywania wody lub przedstawia informację o jej całkowitym zużyciu w ostatnim roku. Z kolei 5% (7) spółek ujawnia informacje o celach lub inicjatywach podejmowanych w celu redukcji zużycia. 9,3% (13) spółek publikuje dane dotyczące zużycia wody w okresie ostatnich pięciu lat lub informuje o zmniejszeniu zużycia w ciągu ostatnich dwóch lat. W przypadku 0,7% (1) spółek zużycie wody zmniejszyło się w okresie ostatnich pięciu lat, a zewnętrzną weryfikację danych z tego zakresu uzyskało 0,7% (1) spółek.

5. Emisje gazów cieplarnianych



Podobnie jak w przypadku zużycia energii czy wody większość spółek - 78,6% (110) - nie publikuje lub ujawnia jedynie bardzo ogólne informacje dotyczące emisji gazów cieplarnianych. Raportowanie 9,3% (13) spółek ogranicza się jedynie do zaprezentowania polityki odnoszącej się do emisji gazów cieplarnianych lub przedstawienia informacji o całkowitej emisji w ostatnim roku. Kolejne 3,6% (5) spółek określa cele lub opisuje inicjatywy podejmowane dla zredukowania emisji gazów. W przypadku 7,9% (11) spółek dane o emisji gazów cieplarnianych publikowane są za okres ostatnich pięciu lat lub uległy zmniejszeniu w ciągu ostatnich dwóch. Żadna ze spółek nie zredukowała emisji w okresie ostatnich pięciu lat, a tylko 0,7% (1) spółek uzyskało zewnętrzną weryfikację danych z tego zakresu.

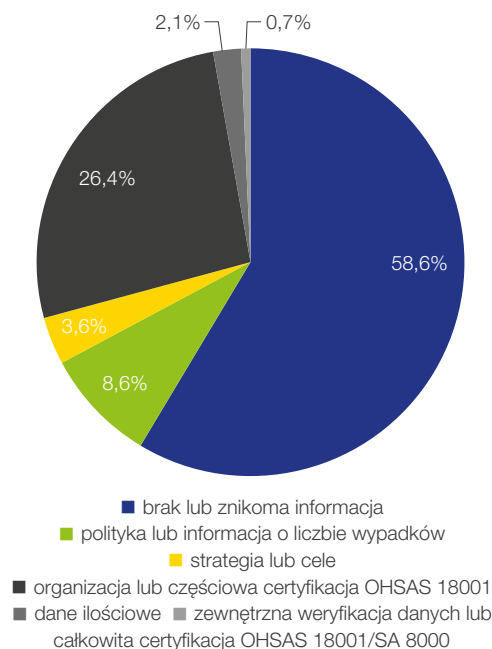
6. Podróże służbowe



Znaczna większość badanych spółek - 90,7% (127) - sporadycznie podejmuje inicjatywy mające na celu optymalizację podróży służbowych lub w ogóle nie raportuje o tym zagadnieniu. Jedynie 2,1% (3) spółek informuje o polityce w tym zakresie lub ujawnia dane dotyczące emisji wygenerowanych w ostatnim roku w związku z podróżami służbowymi. 6,4% (9) spółek określiło cele związane z optymalizacją podróży lub zaoferowało swoim pracownikom rozwiązania zmierzające do redukcji śladu środowiskowego z podróży służbowych. Żadna ze spółek nie opublikowała danych dotyczących emisji pochodzących z podróży służbowych za okres pięciu lat lub nie zmniejszyła ich ilości w ciągu ostatnich dwóch lat. Jedynie 0,7% (1) spółek ujawniło informację o ilości przeprowadzonych wideokonferencji lub szkoleń z zakresu optymalizacji podróży, natomiast żadna spółka nie uzyskała zewnętrznej weryfikacji danych ilościowych z tego zakresu.

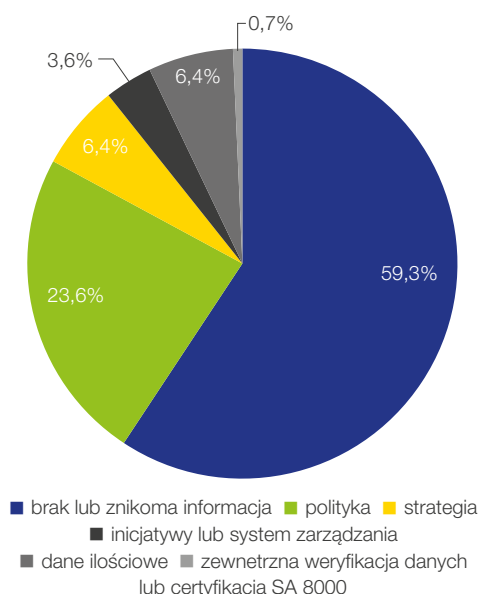
Wyniki analizy kryteriów stałych w zakresie praw pracowniczych:

1. Bezpieczeństwo i higiena pracy



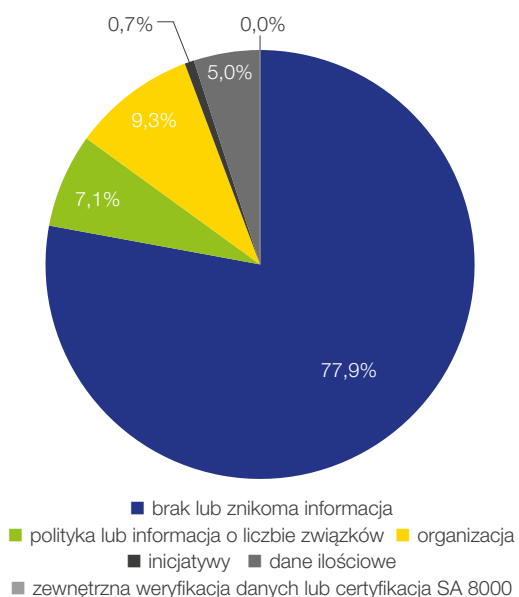
58,6% (82) spółek nie ujawnia żadnej informacji lub tylko w minimalnym stopniu odnosi się do zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP). Najczęściej spółki deklarują, że przestrzegają regulacji prawnych z tego zakresu. Podobnie jak w przypadku zarządzania środowiskowego, raportowanie 8,6% (12) spółek ogranicza się jedynie do opublikowania polityki BHP lub danych dotyczących ilości wypadków w ostatnim roku. 3,6% (5) spółek posiada strategię lub określa cele odnoszące się do aspektów BHP. 26,4% badanych spółek prezentuje informacje o strukturze i kompetencjach organu odpowiedzialnego za kwestie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy lub deklaruje, że uzyskało certyfikację obejmującą część działalności. 2,1% (3) spółek opublikowało informacje o ilości audytów lub szkoleń BHP, a tylko 0,7% (1) spółek uzyskało zewnętrzną weryfikację danych z tego zakresu.

2. Różnorodność



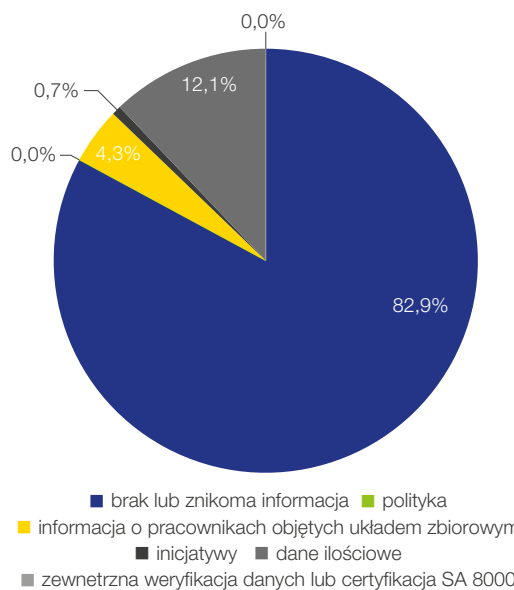
59,3% (83) spółek nie ujawnia informacji lub ogranicza się do deklaracji, iż nie toleruje przejawów dyskryminacji. 23,6% (33) jedynie posiada politykę antydyskryminacyjną, a kolejne 6,4% (9) spółek przedstawia strategię lub cele odnoszące się do poszanowania różnorodności. 3,6% (5) spółek ujawnia informację o strukturze i kompetencjach organu odpowiedzialnego za zarządzanie kwestią różnorodności, systemie umożliwiającym raportowanie o przypadkach dyskryminacji lub inicjatywach podejmowanych w celu przeciwdziałania dyskryminacji. 6,4% (9) spółek publikuje dane z tego zakresu, a 0,7% (1) spółek uzyskało zewnętrzną weryfikację prezentowanych danych.

3. Związki zawodowe



Większość, czyli 77,9% (109), spółek nie ujawnia żadnych informacji odnoszących się do wolności zrzeszania się lub jedynie deklaruje, że przestrzega regulacji prawnych z tego zakresu. 7,1% (10) spółek publikuje politykę lub udziela informacji o liczbie związków zawodowych działających w spółce. 9,3% (13) spółek oświadcza, że współpracuje ze związkami zawodowymi w obszarze praw pracowniczych lub, że powołany został organ współpracujący z władzami spółki w zakresie uregulowania powyższych kwestii. 0,7% (1) spółek raportuje o inicjatywach podjętych w celu promowania praw pracowników z zakresu wolności zrzeszania się. 5% (7) spółek udziela szczegółowych danych na temat częstotliwości i ilości spotkań ze związkami zawodowymi jak również liczbie należących do nich pracowników. Żadna z badanych spółek nie uzyskała zewnętrznej weryfikacji zaprezentowanych danych z tego zakresu.

4. Wynagrodzenie i godziny pracy

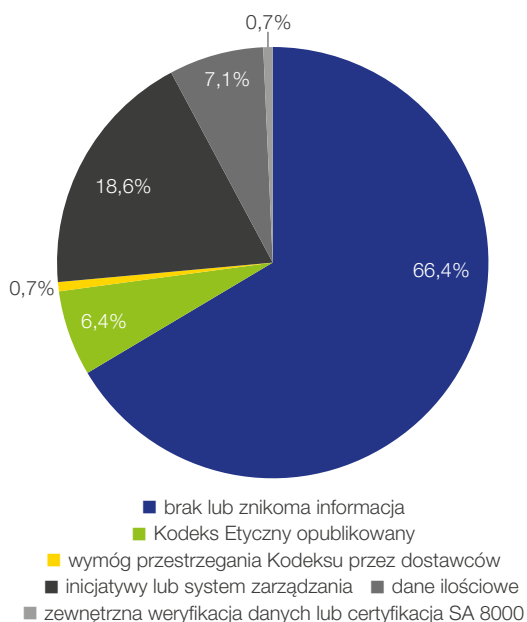


Znaczna większość, bo aż 82,9% (116) spółek, nie ujawnia lub nie posiada polityki dotyczącej wynagrodzeń i godzin pracy a jedynie deklaruje, że przestrzega regulacji prawnych w tym zakresie. W przypadku 4,3% (6) spółek, część pracowników została objęta układem zbiorowym pracy, który reguluje te kwestie. 0,7% (1) spółek oświadcza, że działa zgodnie z normą ISO 26000. 12,1% (17) spółek publikuje dane dotyczące przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w okresie ostatnich dwóch lat lub deklaruje, że większość pracowników objęta została układem

zbiorowym pracy. Żadna spółka nie uzyskała zewnętrznej weryfikacji danych z zakresu wynagrodzeń i godzin pracy.

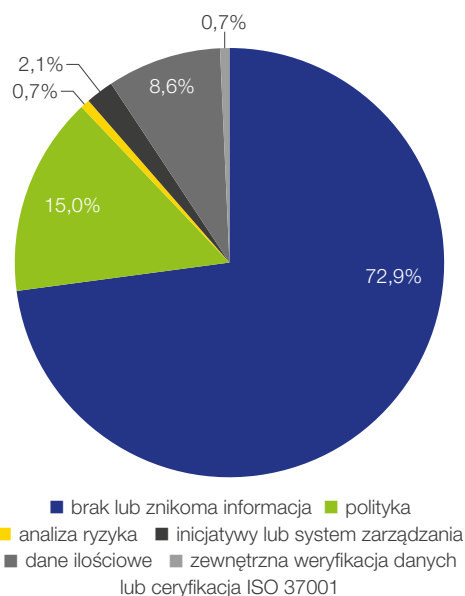
Wyniki analizy kryteriów stałych w zakresie etyki i przeciwdziałania korupcji:

1. Zarządzanie etyką



66,4% (93) spółek nie ujawnia informacji z tego zakresu lub deklaruje, iż działa w oparciu o normy etyczne. Dla 6,4% (9) spółek raportowanie dotyczące zarządzania etyką ogranicza się jedynie do publikacji Kodeksu Etycznego. 0,7% (1) spółek jedynie zobowiązuje dostawców do przestrzegania jego zapisów, a kolejne 18,6% (26) spółek ujawnia informacje o strukturze i kompetencjach organu odpowiedzialnego za zarządzanie etyką lub systemie umożliwiającym raportowanie o przypadkach naruszenia Kodeksu. 7,1% (10) spółek udziela informacji na temat liczby zgłoszeń dotyczących naruszenia Kodeksu lub liczbie szkoleń z zakresu etyki, a dane z tego zakresu zaprezentowane przez 0,7% (1) spółek zostały zewnętrznie zweryfikowane.

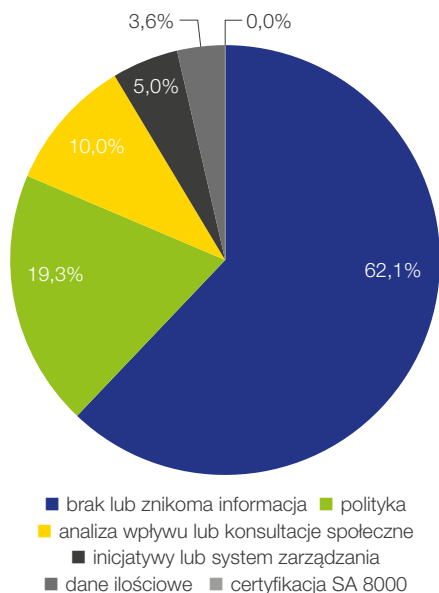
2. Korupcja



72,9% (102) spółek nie ujawnia informacji z zakresu przeciwdziałania korupcji lub deklaruje, że nie toleruje łapownictwa. Kolejne 15% (21) spółek ogranicza się do publikacji polityki antykorupcyjnej, a 0,7% (1) spółek przeprowadza analizę w celu określenia ryzyka wystąpienia korupcji. 2,1% (3) spółek ujawnia informacje o systemie umożliwiającym raportowanie o przypadkach wystąpienia zachowań o charakterze korupcyjnym. Dodatkowo 8,6% (12) spółek opublikowało dane z tego zakresu, a 0,7% (1) spółek uzyskało zewnętrzną weryfikację zaprezentowanych danych.

Wyniki analizy kryteriów stałych w zakresie kwestii społecznych:

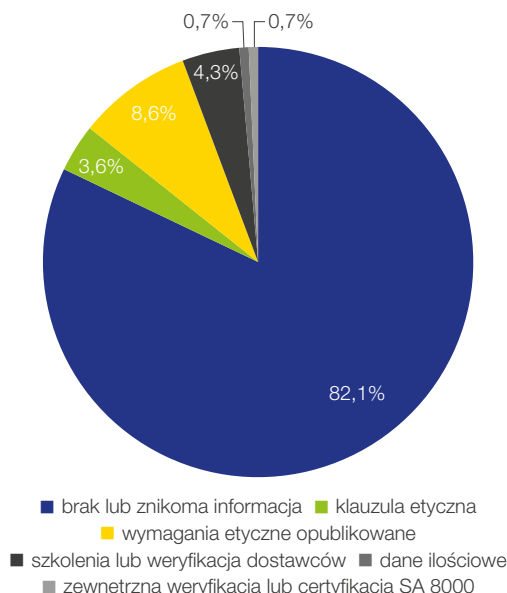
1. Zaangażowanie społeczne



62,1% (87) spółek albo nie raportuje albo ujawnia w znikomym zakresie informacje na temat zaangażowania społecznego. W przypadku 19,3% (27) spółek opublikowana została jedynie polityka z tego zakresu, a 10% (14) spółek informuje, że przeprowadza konsultacje społeczne lub oferuje możliwość odbywania stażu lub praktyki zawodowej. 5% (7) spółek publikuje informacje o systemie umożliwiającym lokalnej społeczności wnoszenie zażeń dotyczących działalności spółki lub informuje o lokalnych inicjatywach podejmowanych na obszarze, na którym prowadzi działalność. Dodatkowo 3,6% (5) spółek ujawnia dane z tego zakresu. Żadna z badanych spółek nie uzyskała certyfikacji SA 8000 świadczącej o tym, iż analizuje społeczne i etyczne aspekty swojej działalności, tj. zapewnia dobre warunki pracy i uwzględnia wpływ swojej działalności na otoczenie.

Wyniki analizy kryteriów stałych w zakresie praw człowieka:

1. Wymagania dotyczące przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych w łańcuchu dostaw



Znaczna większość, bo 82,1% (115) badanych spółek, nie udostępnia informacji z tego zakresu lub jedynie informuje, iż od swoich dostawców wymaga przestrzegania zasad dotyczących praw pracowniczych i praw człowieka. 3,6% (5) spółek deklaruje, iż klauzula etyczna dotycząca tych zagadnień jest uwzględniana w umowach z dostawcami, a 8,6% (12) precyzuje wymagania stawiane partnerom. 4,3% (6) spółek ujawnia sposób w jaki weryfikuje przestrzeganie zapisów etycznych w łańcuchu dostaw, a 0,7% (1) spółek publikuje informację na temat audytów etycznych przeprowadzonych wśród dostawców. 0,7% (1) spółek uzyskało certyfikat SA 8000 lub zewnętrzną weryfikację danych z tego zakresu.

Kryteria charakterystyczne wykorzystane przy ocenie spółek

Biorąc pod uwagę fakt, iż metoda GES Risk Rating uwzględnia specyfikę branżową, poza kryteriami stałymi w ocenie spółek zostały również uwzględnione kryteria kluczowe dla każdego sektora. Należy zaznaczyć, iż każdy z poniższych sektorów został dalej podzielony na podsektory MSCI, a poszczególne kryteria charakterystyczne mogą wystąpić jedynie w ocenie niektórych podsektorów.

Sektory, w których poszczególne kryteria charakterystyczne pojawiają się w ocenie wszystkich podsektorów zostały oznaczone symbolem X. Te, w których kryteria charakterystyczne nie występują zostały oznaczone jako nd. Natomiast sektory, w których poszczególne kryteria charakterystyczne pojawiają się w ocenie tylko niektórych podsektorów zostały oznaczone symbolem X•

Tabela 5. Kryteria charakterystyczne dla poszczególnych sektorów

	Paliwa i energia	Finanse	Chemia i surowce	Ochrona zdrowia	Dobra konsumpcyjne	Handel i usługi	Przemysłowy i budowlany	Technologie
--	------------------	---------	------------------	-----------------	--------------------	-----------------	-------------------------	-------------

Pozostałe wskaźniki oceny obszaru środowiskowego

1	Emisje gazów innych niż ciepłarniane. Czy spółka posiada politykę dotyczącą tego aspektu, jakie cele związane z redukcją emisji zostały wyznaczone, czy są to cele ilościowe i umiejscowione w czasie, czy opisane zostały inicjatywy podjęte w celu zmniejszenia emisji i czy przełożyły się one na ich redukcję, jaki okres czasu obejmują zaprezentowane dane dotyczące wytworzonych emisji i czy zostały one zewnętrznie zweryfikowane.	X	nd.	X	X•	X•	X•	X•	nd.
2	Odpady niebezpieczne. Czy spółka posiada politykę dotyczącą tego aspektu, jakie cele związane z redukcją wytwarzania odpadów niebezpiecznych zostały wyznaczone, czy są to cele ilościowe i umiejscowione w czasie, czy opisane zostały inicjatywy podjęte w celu zmniejszenia wytwarzania odpadów niebezpiecznych i czy przełożyły się one na ich redukcję, jaki okres czasu obejmują zaprezentowane dane dotyczące emisji odpadów niebezpiecznych i czy zostały one zewnętrznie zweryfikowane.	X•	nd.	X•	X	nd.	nd.	X•	X•
3	Odpady inne niż niebezpieczne. Czy spółka posiada politykę dotyczącą tego aspektu, jakie cele związane z redukcją wytwarzania odpadów zostały wyznaczone, czy są to cele ilościowe i umiejscowione w czasie, czy opisane zostały inicjatywy podjęte w celu zmniejszenia wytwarzania odpadów i czy przełożyły się one na ich redukcję, jaki okres czasu obejmują zaprezentowane dane dotyczące emisji odpadów i czy zostały one zewnętrznie zweryfikowane.	X•	X	X•	X	X	X	X	X•

		Paliwa i energia	Finanse	Chemia i surowce	Ochrona zdrowia	Dobra konsumpcyjne	Handel i usługi	Przemysłowy i budowlany	Technologie
4	Działania na rzecz ochrony i rekultywacji środowiska naturalnego. Czy spółka przedstawia informacje o terenach cennych przyrodniczo w obszarze jej działalności, czy posiada politykę dotyczącą poszanowania bioróżnorodności, czy aspekt ten jest brany pod uwagę w fazie planowania nowych przedsięwzięć i czy spółka informuje o przeprowadzonych analizach oddziaływania na środowisko, czy spółka posiada program rekultywacji środowiskowej w odniesieniu do wszystkich operacji, czy zostały ujawnione dane dotyczące ilości przeprowadzonych analiz oddziaływania lub rekultywacji środowiskowej, czy firma współpracuje z zewnętrznymi ekspertami w tworzeniu programu na rzecz ochrony i rekultywacji środowiska.	X•	X•	X	nd.	X•	X•	X•	nd.
5	Uwzględnienie aspektów środowiskowych w polityce ubezpieczeniowej, kredytowej oraz inwestycyjnej. Czy spółka jest świadoma pośredniego wpływu, jakie wywiera na środowisko poprzez prowadzoną działalność ubezpieczeniową, kredytową i inwestycyjną, czy uwzględnia aspekty i ryzyko środowiskowe w podejmowanych decyzjach, czy posiada politykę dotyczącą tego aspektu, czy weryfikuje jak oferowane produkty wpływają na środowisko naturalne i czy w związku z tym oferuje produkty/usługi pro-środowiskowe lub nie oferuje produktów, lub nie uczestniczy w działalności kontrowersyjnej pod względem środowiskowym, czy spółka jest sygnatariuszem inicjatyw promujących odpowiedzialne inwestowanie i finansowanie.	nd.	X•	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
6	Produkty spełniające kryteria środowiskowe. Czy spółka jest świadoma wpływu jakie ma na środowisko poprzez oferowane produkty, czy w związku z tym posiada w ofercie produkty przyczyniające się do zmniejszenia śladu środowiskowego, czy posiada politykę dotyczącą uwzględniania aspektów środowiskowych na etapie tworzenia i użycia produktu, czy spółka wyklucza/redukuje zawartość substancji niebezpiecznych lub w procesie produkcji wykorzystuje surowce środowiskowo przyjazne, czy bierze odpowiedzialność za zużyte produkty oferując ich zbiórkę/przetwarzanie i czy publikuje dane z tego zakresu.	X	X•	X•	nd.	X•	X•	X•	X•

		Paliwa i energia	Finanse	Chemia i surowce	Ochrona zdrowia	Dobra konsumpcyjne	Handel i usługi	Przemysłowy i budowlany	Technologie
7	Transport. Czy spółka zobowiązuje się do redukcji wpływu środowiskowego powstałego w procesie transportu lub dystrybucji produktów, czy posiada politykę dotyczącą tego aspektu, czy wyznacza cele ilościowe i opisuje inicjatywy podejmowane w celu zmniejszenia emisji powstałych w transporcie, czy informuje o redukcji emisji w rezultacie wprowadzonych inicjatyw i czy przedstawione dane zostały zweryfikowane zewnętrznie.	X•	nd.	X	X	X	X	X•	X
8	Zarządzanie ryzykiem. Czy spółka posiada politykę dotyczącą zarządzania ryzykiem powstania awarii, czy tworzy procedury bezpieczeństwa lub podejmuje inicjatywy w celu minimalizowania lub poprawnego reagowania w przypadku awarii, czy przeprowadza ocenę w celu zidentyfikowania potencjalnych zagrożeń i czy ujawnia dane ilościowe z tego zakresu, czy określona została struktura zarządcza i zakres odpowiedzialności za wdrożenie procedur, czy firma weryfikuje poprawne ich działanie i czy uzyskała zewnętrzną weryfikację zaraportowanych danych.	X•	nd.	X•	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
Pozostałe wskaźniki oceny obszaru kwestii społecznych									
1	Odpowiedzialność za produkt. Czy spółka bierze odpowiedzialność za produkt w fazie jego użytkowania i czy publikuje politykę dotyczącą tego aspektu, czy przeprowadza analizę ryzyka w celu identyfikacji potencjalnych zagrożeń w fazie użytkowania produktu dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia konsumentów, prawidłowego oznakowania produktu, ochrony danych osobowych i odpowiedzialnego marketingu, czy spółka posiada strukturę organizacyjną odpowiedzialną za zarządzanie tymi kwestiami i system kontroli weryfikujący wytworzenie i działanie produktu zgodnie z polityką, czy spółka przedstawia dane dotyczące zidentyfikowanych przypadków naruszeń procedur dotyczących odpowiedzialności za produkt w kontekście bezpieczeństwa, ochrony danych lub odpowiedzialnego marketingu i czy ujawnione dane z tego zakresu zostały zweryfikowane zewnętrznie.	X	X•	X•	X	X	X	X•	X

		Paliwa i energia	Finanse	Chemia i surowce	Ochrona zdrowia	Dobra konsumpcyjne	Handel i usługi	Przemysłowy i budowlany	Technologie
Pozostałe wskaźniki oceny obszaru praw człowieka									
1	Uwzględnienie aspektów etycznych/praw człowieka w polityce ubezpieczeniowej, kredytowej oraz inwestycyjnej. Czy w prowadzonej działalności ubezpieczeniowej, kredytowej i inwestycyjnej spółka uwzględni aspekty etyczne, czy mają one znaczenie w podejmowanych decyzjach i czy spółka posiada politykę dotyczącą tego aspektu, czy spółka przeprowadza ocenę potencjalnego ryzyka naruszenia praw człowieka w planowanych przedsięwzięciach i czy oferuje produkty/usługi odpowiedzialne społecznie lub nie oferuje produktów i nie uczestniczy w działalności kontrowersyjnej pod względem etycznym/praw człowieka, czy spółka jest sygnatariuszem inicjatyw promujących inwestowanie i finansowanie etyczne pod względem praw człowieka.	nd.	X•	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
2	Personel ochrony. Czy spółka zobowiązuje się do przestrzegania praw człowieka w kontekście procedur bezpieczeństwa i ochrony, czy posiada politykę dotyczącą tego aspektu, czy jest sygnatariuszem międzynarodowych inicjatyw dotyczących tego aspektu, czy spółka przeprowadza analizę ryzyka wystąpienia naruszeń praw człowieka w procedurach bezpieczeństwa, czy opisane zostały inicjatywy dążące do ulepszania standardów w tym obszarze i czy spółka ujawnia dane ilościowe z tego zakresu, czy procedury bezpieczeństwa lub zaraportowane dane uzyskały zewnętrzną weryfikację.	X	nd.	X•	nd.	nd.	nd.	nd.	nd.
3	Praca dzieci. Czy spółka posiada politykę dotyczącą tego aspektu lub jest sygnatariuszem międzynarodowych i branżowych inicjatyw dążących do wyeliminowania pracy dzieci, czy spółka przeprowadza analizę ryzyka wystąpienia pracy dzieci w swojej działalności i opisuje inicjatywy podejmowane w celu skutecznego zapobiegania jej wystąpienia i ulepszania standardów w tym obszarze, czy spółka ujawnia dane ilościowe z tego zakresu, czy uzyskała certyfikację swojego systemu zarządzania lub zewnętrzną weryfikację zaraportowanych danych ilościowych.	nd.	nd.	X•	nd.	X•	X•	X•	nd.
4	Praca przymusowa/niewolnicza. Czy spółka posiada politykę dotyczącą tego aspektu lub jest sygnatariuszem międzynarodowych i branżowych inicjatyw dążących do wyeliminowania pracy przymusowej, czy spółka przeprowadza analizę ryzyka wystąpienia pracy przymusowej w swojej działalności i opisuje inicjatywy podejmowane w celu skutecznego zapobiegania jej wystąpienia i ulepszania standardów w tym obszarze, czy spółka ujawnia dane ilościowe z tego zakresu, czy uzyskała certyfikację swojego systemu zarządzania lub zewnętrzną weryfikację zaraportowanych danych.	X	nd.	X	X•	X	X•	X•	nd.

I Podsumowanie 2017

Wyniki tegorocznej analizy wskazują, iż podobnie jak w poprzedniej edycji, spółki najczęściej raportują o zagadnieniach dotyczących zarządzania środowiskowego. 100 spośród badanych 140 spółek, czyli 71,4%, udziela informacji z tego obszaru. Odpowiednio 67,9% (95) i 63,6% (89) spółek ujawnia informacje z zakresu kwestii społecznych i praw pracowniczych. O zagadnieniach z obszaru etyki i przeciwdziałania korupcji raportuje mniej niż połowa badanych spółek, czyli 43,6% (61). Jedynie 34,3% (48) spółek publikuje informacje odnoszące się do praw człowieka.

W zakresie zarządzania środowiskowego spółki, które tylko w minimalnym stopniu raportują o tych kwestiach najczęściej informują, iż działają zgodnie z normą ISO 14001. Mimo, iż certyfikat ISO 14001 jest potwierdzeniem istnienia polityki i procesów zarządzania w tym obszarze, spółki ograniczają swoje raportowanie jedynie do informacji o uzyskanej certyfikacji lub stwierdzenia, że posiadają politykę środowiskową i monitorują swoją wydajność w obszarach kluczowych z punktu widzenia prowadzonej działalności. W związku z tym, w celu zwiększenia transparentności raportowania o zagadnieniach środowiskowych, zaleca się aby spółki publikowały całość informacji o podejmowanych inicjatywach, wszystkie istniejące dokumenty z zakresu zarządzania środowiskowego, a także dane dotyczące wydajności środowiskowej w obszarach zidentyfikowanych jako istotne ze względu na profil działalności lub klasyfikację sektorową.

W obszarze praw pracowniczych informacja o certyfikacji OHSAS 18001 lub PN-N-18001 pojawiała się najczęściej. Spółki chętnie ujawniają również dane dotyczące ilości wypadków, natomiast rzadziej raportują o zagadnieniach takich jak cele, audyt oraz szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Jedynie sporadycznie odnaleźć można także politykę dotyczącą wynagrodzenia i godzin pracy lub informacje o liczbie i warunkach zatrudnienia pracowników outsourcingu. Podobnie, poza polityką antydyskryminacyjną, niewiele spółek ujawnia informacje o inicjatywach podejmowanych w celu przeciwdziałania lub minimalizowania ryzyka wystąpienia dyskryminacji.

Informacjami dominującymi w kolejnym obszarze, tj. zarządzania etyką i przeciwdziałania korupcji, są te dotyczące systemu raportowania o nieprawidłowościach

i ilości otrzymanych zgłoszeń, a także polityka dotycząca tych zagadnień. Jedynie sporadycznie odnaleźć można informacje o inicjatywach zwiększających świadomość pracowników w tym zakresie.

W obrębie obszaru zaangażowania społecznego i praw człowieka rzadko pojawiają się informacje odnoszące się do pracy przymusowej, pracy dzieci lub personelu ochrony. W większości przypadków, jeżeli takie informacje zostają opublikowane, to ograniczają się one jedynie do prezentacji polityki. Ponadto należy wspomnieć, iż część spółek, które otrzymały punkty w ramach tych trzech kryteriów, to członkowie Global Compact - inicjatywy skupiającej spółki działające na rzecz zrównoważonego rozwoju. Dlatego, pomimo że spółki te nie publikują informacji z obszaru CSR, zakłada się, iż działają one zgodnie z 10 zasadami z zakresu praw człowieka i praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz przeciwdziałania korupcji i posiadają politykę dotyczącą tych aspektów.

Warto podkreślić, iż w zakresie polityki w obrębie wszystkich pięciu obszarów najczęściej pojawiającymi się, udostępnianymi w formie osobnego dokumentu lub na stronie internetowej, były: Kodeks Etyki (41 spółek), Polityka Środowiskowa (21), Polityka Różnorodności (17), polityka dotycząca wymogów środowiskowych i etycznych stawianych dostawcom (16), Polityka Zintegrowanego Systemu Zarządzania (11), Polityka Zrównoważonego Rozwoju (11), Polityka BHP (8), Polityka Antykorupcyjna (6), oraz Polityka Energetyczna (5) i Polityka Sponsoringowa (5). Część z badanych spółek deklaruje, iż posiada dokumenty dotyczące wyżej wymienionych aspektów, ale nie zostały one odnalezione na stronach internetowych. Może to oznaczać, że dokumenty te znajdują się w obiegu wewnętrznym lub spółki nie widzą potrzeby publikacji zagadnień z obszaru zarządzania kwestiami środowiskowymi, społecznymi, jak również dotyczącymi praw człowieka, praw pracowniczych i etyki.

Podobnie jak w latach poprzednich, jedną z niedogodności w procesie analizy był brak informacji o dacie aktualizacji stron internetowych. Dotyczy to 48% (67) analizowanych spółek. Co za tym idzie, trudno było określić czy informacje na nich opublikowane są aktualne i mogą być uwzględnione w analizie. Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku dokumentów, z których 44% nie zawierało adnotacji o dacie utworzenia lub rewizji. Warto przy tym zauważyć, że dokumenty zeskanowane częściowo lub w całości,

i tym samym utrudniające i wydłużające czas analizy, zostały opublikowane przez 15% (21) spółek. Podobna liczba, tj. 25% (35), w ogóle nie raportowała po angielsku lub tylko część dokumentów dostępna była w wersji angielskiej. Podobnie było w przypadku stron

internetowych. Natomiast wszystkie spółki publikujące raport zintegrowany lub CSR, czyli zaledwie 16% (22) badanej próby, raportowały w oparciu o standard GRI.

CZĘŚĆ 2



**WYBRANE OBSZARY
RAPORTOWANIA
DANYCH
NIEFINANSOWYCH**

Przeciwdziałanie korupcji

DR ROBERT SROKA, MANAGER ► EY
BARTŁOMIEJ ŻOŁNOWSKI, STARSZY KONSULTANT ► EY

Jednostki zobligowane zapisami ustawy o rachunkowości do raportowania informacji niefinansowych w zakresie przeciwdziałania korupcji powinny skupić się bardziej na efektywności rozwiązań niż na szablonowym wprowadzaniu odpowiedniej polityki w danych obszarach, by zaspokoić minimalne wymagania regulacyjne. Interesariuszy spółek bardziej interesuje realny efekt stosowanych rozwiązań w odniesieniu do występującego ryzyka niż wzniosłe hasła wypisane na sztandarach. Opis rezultatów stosowania polityki przeciwdziałania korupcji będzie największym wyzwaniem kolejnych lat. Bo, czy miernikiem efektywności polityki jest liczba pracowników odpowiedzialna za funkcje monitorujące, lub liczba formalnych dokumentów sporządzonych przez spółkę?

Korupcja to nie tylko problem prawny

Zjawiska korupcji nie da się oddzielić od ram prawnych funkcjonujących w Polsce. Przedmiotowej definicji korupcji warto szukać w Ustawie o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym czy w zapisach Kodeksu Karnego.

Ustawa o CBA przedstawia korupcję jako działanie polegające na obiecywaniu, proponowaniu lub wręczaniu przez jakąkolwiek osobę, bezpośrednio lub pośrednio, jakichkolwiek nienależnych korzyści osobie pełniącej funkcję publiczną, dla niej samej lub dla jakiegokolwiek innej osoby, w zamian za działanie lub zaniechanie działania w wykonywaniu jej funkcji.

Korupcję gospodarczą wskazuje jako przestępstwo Kodeks Karny, który odnosi się do wpływania na podejmowanie decyzji w obrocie gospodarczym. Według Kodeksu Karnego karana jest osoba, która, pełniąc funkcję kierowniczą w jednostce organizacyjnej wykonującej działalność gospodarczą lub pozostając z nią w stosunku pracy, umowy zlecenia lub umowy o dzieło, żąda albo przyjmuje korzyść majątkową lub osobistą albo jej obietnicę, w zamian za nadużycie

udzielonych mu uprawnień lub niedopełnienie ciążącego na nim obowiązku. Może to wyrządzić tej jednostce szkodę majątkową albo stanowić czyn nieuczciwej konkurencji lub niedopuszczalną czynność preferencyjną na rzecz nabywcy lub odbiorcy towaru, usługi lub świadczenia.

Obie regulacje jednoznacznie wskazują na odpowiedzialność karną osób zaangażowanych w praktyki korupcyjne. Zakładając nawet, że nieuchronność kary jest znikoma, wykrywanie tego typu przestępstw nie sięga 100%, a sankcje są wymierzone do tej pory w jednostki, a nie w podmioty prawne, należy dostrzec ekonomiczne skutki działań korupcyjnych. To właśnie one będą wpływały na pogłębianie restrykcyjności postępowania organów.

Występowanie korupcji w przedsiębiorstwie, będące potencjalnie rezultatem niewłaściwego zarządzania ryzykiem, przynosi wymierne negatywne skutki, takie jak odstraszenie inwestorów, ograniczenie potencjału inwestycyjnego firmy czy zniekształcenie struktury wydatków. W szerszym kontekście, na czym skupiają się regulatorzy i otoczenie prawne, korupcja zakłóca prawidłowe funkcjonowanie mechanizmów rynkowych, ogranicza wzrost gospodarczy, zwiększa ryzyko inwestycji, zmniejsza zaufanie do struktur państwowych czy negatywnie pozycjonuje Polskę w kontekście docelowych inwestycji zagranicznych.

Negatywne skutki makroekonomiczne dostrzegają prawodawcy na całym świecie, co widać w ofensywnym działaniu organów w Stanach Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii, jak i w nowych inicjatywach, takich jak niedawne wprowadzenie francuskiej ustawy antykorupcyjnej Sapin II, co dotknęło także spółki zależne w Polsce, czy procedowana w naszym kraju ustawa o jawności życia publicznego.

Wyniki badań EY – skuteczne zarządzanie ryzykiem korupcji szansą na zatrzymanie talentów w firmie

EY, jak co roku, przeprowadził niezależne badanie nadużyć gospodarczych w odniesieniu do 41 państw oraz regionów leżących w Europie, na Bliskim Wschodzie, w Indiach i Afryce. Wyniki badań w roku 2017 wskazują, że korupcja jest nadal wyzwaniem dla większości krajów, chociaż Polska pod tym względem zmienia się na plus i coraz bardziej wyróżnia się na tle krajów regionu. Według 38% polskich respondentów praktyki korupcyjne w biznesie są szeroko rozpowszechnione; w roku 2015 było to odpowiednio 43%.

Powodów zmiany w percepcji można szukać w działaniach informacyjnych i uświadamiających prowadzonych bezpośrednio w przedsiębiorstwach, jak i w kampaniach prowadzonych przez organy państwowe. Statystyki policyjne nie pozostawiają jednak złudzeń i od kilku lat liczba wszczętych postępowań dotyczących korupcji gospodarczej sięga kilkudziesięciu przypadków, a liczba stwierdzonych przestępstw w niektórych latach dotyczy nawet kilkuset przypadków.

Badania EY nie dają również powodów do spokoju w odniesieniu do młodych profesjonalistów z pokolenia Y (25-34 lata), którzy są najbardziej podatni na działania wykraczające poza normy prawne. W tej grupie wiekowej 73% respondentów uważa nieetyczne postępowanie za usprawiedliwione, jeśli pomoże to firmie w przetrwaniu kryzysu gospodarczego. Dodatkowo 25% respondentów z tego pokolenia zaferowałoby gotówkę w celu zdobycia lub utrzymania relacji biznesowych. Ogółem to zdanie podziela 14% wszystkich respondentów, ale wśród osób powyżej 45 roku życia już tylko 10%.

W przytaczanym badaniu zadano pracownikom firm dodatkowe pytanie by sprawdzić, czy nieetyczne zachowania mają wpływ na ich obecność w firmie. Zapytano ich, czy kiedykolwiek rozważali rezygnację z pracy w związku z podejrzeniami, że w firmie postępuje się nieetycznie. 6 na 10 polskich pracowników znalazło się w na tyle wątpliwej moralnie sytuacji, by rozważyć rezygnację z pracy z uwagi na nieetyczne zachowania; 48% rozważało, a 13% zrezygnowało z pracy.

Ponad połowa pracowników jest gotowa odejść z pracy tylko dlatego, że nieliczna, przy optymistycznym założeniu, grupa osób lub model biznesowy zakłada nieuczciwe poczynania jako determinantę sukcesu firmy. Czy przy rekordowo niskiej stopie bezrobocia i deficycie talentów w wielu gałęziach gospodarki firmy mogą sobie pozwolić na bierność i cichą akceptację zjawiska korupcji?

Przeciwdziałanie korupcji – od czego zacząć?

Przedsiębiorstwa w pierwszej kolejności powinny przeprowadzić obszerną analizę otoczenia firmy w celu dostosowania systemu antykorupcyjnego do realiów prowadzonej działalności. Do czynników, które determinują ryzyko występowania korupcji, należą:

- ▶ rozmiar oraz struktura przedsiębiorstwa, a zwłaszcza proces podejmowania decyzji,
- ▶ miejsce (kraj, region) prowadzenia działalności oraz sektory, w których firma działa,
- ▶ charakter, skala i złożoność transakcji gospodarczych,
- ▶ model biznesowy,
- ▶ inne przedsiębiorstwa, nad którymi firma sprawuje kontrolę, nie tylko w rozumieniu powiązań kapitałowych, ale również w kontekście relacji biznesowych,
- ▶ strony trzecie, w tym dostawcy, pośrednicy i inni interesariusze z otoczenia jednostki,
- ▶ charakter i zakres relacji z przedstawicielami władz lokalnych i centralnych, czy
- ▶ wymagania prawne, regulacyjne, kontraktowe i inne tym podobne.

Po zebraniu informacji na temat otoczenia przedsiębiorstwa należy następnie dokonać oceny ryzyka występowania korupcji. Należy zidentyfikować ryzyka, które realnie występują w firmie, mając na uwadze wymienione wyżej czynniki, a następnie ocenić i nadać priorytet każdemu ze zidentyfikowanych ryzyk. Dla tak przygotowanej listy istotne jest, aby rzetelnie odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób spółka kontroluje korupcję, w szczególności czy istnieją kontrole w firmie, które mitygują dane ryzyka.

Odpowiedzi na te pytania pomogą stworzyć matrycę ryzyka, opartą z jednej strony na potencjalnym wpływie na organizację, nie tylko w kontekście finansowym, z drugiej natomiast na szacunkowym

prawdopodobieństwie wystąpienia przypadków korupcji. Tak przygotowana matryca umożliwia zastosowanie podejścia opartego na realnym ryzyku, jest punktem wyjścia do opracowania właściwych procedur i narzędzi oraz pozwala dostosować wdrożone już środki zapobiegawcze i mechanizmy wykrywania niezgodności.

Brzmi znajomo? Większość dużych podmiotów wykonała takie zadanie na początku swojej drogi w walce z korupcją. Kluczem do sukcesu jest jednak regularne wykonywanie analizy występowania i szacowania ryzyka korupcji, tak by brać pod uwagę zmiany w otoczeniu przedsiębiorstwa oraz wewnątrz organizacji, jak i nowe informacje oraz trendy występujące w życiu gospodarczym.

Polityka antykorupcyjna – obowiązkowe hasła na sztandarach organizacji

Największym wyzwaniem każdej regulacji narzucającej model postępowania pracownikom jest jej pozorność, często nazywana fasadowością działań. Polityka antykorupcyjna powinna przyjąć formę drogowskazu, ale nie zastąpi działań informacyjnych, jak szkolenia i formy komunikacji wewnętrznej, czy działań monitorujących i detekcyjnych, w tym audytów specjalnych czy dochodzeń wyjaśniających.

Norma antykorupcyjna ISO 37001 wskazuje na modelowe elementy polityki, chociaż nie jest to lista zamknięta. Warto dokonać analizy luki w odniesieniu do własnych regulacji. Kluczowe w działaniu zarządu organizacji jest ustalenie, utrzymywanie w mocy oraz przegląd polityki, która powinna w szczególności:

- ▶ zabraniać przekupstwa
- ▶ wymagać przestrzegania ustaw antykorupcyjnych mających zastosowanie do organizacji
- ▶ być odpowiednia do celów organizacji – stąd tak ważna jest analiza otoczenia firmy
- ▶ stanowić punkt wyjścia oraz ramy dla przeglądów i osiągnięcia celów związanych z przeciwdziałaniem korupcji
- ▶ zawierać zobowiązanie organizacji do spełnienia wymagań i ciągłego doskonalenia systemu antykorupcyjnego
- ▶ zachęcać do informowania o nieprawidłowościach w dobrej wierze i bez obaw o szykany
- ▶ ustanawiać autorytet i niezależność funkcji compliance

- ▶ określać konsekwencje grożące osobom postępującym niezgodnie z polityką antykorupcyjną.

Przygotowanie odpowiedniego dokumentu to podstawa, by komunikować wymagania wewnątrz organizacji w sposób jasny, dostępny i zrozumiały dla wszystkich pracowników. Warto jednak aktywnie (nie tylko biernie na stronie internetowej) przedstawiać wypracowane rozwiązania partnerom biznesowym oraz innym zainteresowanym stronom. Jeśli za cel oberzemy sobie realne ograniczenie występowania korupcji, każda dodatkowa para oczu monitorująca uczciwość organizacji nie jest zagrożeniem, a dodatkowym społecznym zasobem, z którego firmy powinny korzystać.

Mamy politykę antykorupcyjną – misja spełniona?

Ustawodawca celowo nie ograniczył się do wymogu opisu polityk stosowanych przez jednostkę, w tym w zakresie przeciwdziałania korupcji. Wymaga przede wszystkim opisu rezultatów stosowania polityk. Jakie mierniki przyjąć – nakład pracy czy efekty, których upublicznienie zagraża reputacji firmy?

Nietrudno było przewidzieć, że początkowe praktyki rynkowe w celu wypełnienia obowiązków narzuczonych przez ustawę o rachunkowości, skoncentrują się na najłatwiejszych miernikach liczbowych opisujących działania firmy. Często spotykamy się z opisami, które wskazują na nakłady poniesione przez organizację w przeciwdziałaniu korupcji. Wśród nich najczęściej pojawia się:

- ▶ liczba osób zaangażowanych w audyty specjalne i funkcje monitorujące
- ▶ liczba dokumentów przygotowanych przez zarząd
- ▶ liczba przeszkolonych osób czy godzin szkoleniowych
- ▶ liczba mechanizmów kontrolnych
- ▶ posiadanie kodeksu etyki i polityki antykorupcyjnej
- ▶ liczba zapytań o sprawy etyczne czy liczba zgłoszeń dotyczących potencjalnych nieprawidłowości.

Oczywistym jest, że firma spełniająca literalne wymagania ustawy jest lepiej postrzegana niż firma, która uchyla się od tych obowiązków. Ale czy równie jednoznacznie można stwierdzić, że zjawisko korupcji jest obarczone mniejszym ryzykiem wystąpienia w przypadku pierwszego typu firm?

Interesariuszy organizacji, jak i ustawodawcę, interesuje, czy zastosowane narzędzia przynoszą rezultaty. Wynikiem zastosowania narzędzi antykorupcyjnych mogą obejmować w idealnej rzeczywistości np.:

- ▶ procent dostawców, wobec których nałożono obowiązek aktywnego zarządzania ryzykiem nadużyć oraz wyniki egzekwowania takiego zachowania z możliwą opcją zakończenia współpracy
- ▶ udział postępowań przetargowych z klauzulami antykorupcyjnymi
- ▶ liczba odrzuconych uczestników przetargu, wobec których istniało ryzyko konfliktu interesów
- ▶ liczba audytów specjalnych w komórkach organizacyjnych i u stron trzecich wraz z opisem stwierdzonych uchybień oraz wskazaniem wdrożonych rozwiązań
- ▶ opis zidentyfikowanych przypadków nieprawidłowości wraz z zastosowanym planem naprawczym
- ▶ podjęte przez odpowiednie komórki działania w następstwie zgłoszonych nieprawidłowości przez pracowników lub innych interesariuszy
- ▶ liczba kar dyscyplinarnych nałożonych na pracowników
- ▶ zmiany w funkcjonującym systemie kontroli wewnętrznej będące następstwem okresowej oceny efektywności systemu compliance
- ▶ działania w zakresie zmiany modelu biznesowego będące wynikiem skrajnie negatywnej oceny w zakresie możliwości wystąpienia przypadków korupcji.

Początkowo można traktować wyżej opisane pomysły jako oderwane od realiów i zdecydowanie przewyższające oczekiwania ustawodawcy. Niewyobrażalne jest w polskiej rzeczywistości, aby przyznać się, że dotychczasowe rozwiązania były nieadekwatne do skali problemów i dopuszczały możliwość wystąpienia nadużyć. Czy nie jest to jednak dojrzała postawa, dzięki której możemy się pochwalić proaktywnym podejściem do zarządzania ryzykiem?

Dodatkowo warto się zastanowić, czy informowanie w raporcie bieżącym czy komunikacie prasowym o incydencie korupcyjnym na dużą skalę to jedyna forma komunikowania się z interesariuszami w kwestii wyników działań z zakresu przeciwdziałania korupcji. Analitycy i inwestorzy w pierwszej kolejności zapytają, dlaczego tak dobrze opracowane i od lat opisywane rozwiązania były niewystarczające.

Narzędzia stosowane w przeciwdziałaniu korupcji

Poza wspomnianą polityką antykorupcyjną należy uzbroić organizację w elementarne narzędzia wykonawcze. Warto, aby te narzędzia były zintegrowane ze standardowymi procedurami, na przykład w zakresie sprzedaży, zakupu czy zatrudniania nowych pracowników. Nadrzędnym celem takich działań jest uczciwe, wolne od personalnych wpływów podejmowanie decyzji, które mają służyć interesom przedsiębiorstwa. Podstawowe narzędzia w przeciwdziałaniu korupcji obejmują m.in.:

- ▶ weryfikację kontrahentów jako element przeciwdziałania korupcji
- ▶ identyfikację konfliktu interesów
- ▶ politykę prezentów, gościnności, dotacji i tym podobnych
- ▶ szkolenia i zarządzanie kompetencjami pracowników.

Najczęściej występującym w firmach rozwiązaniem jest mechanizm weryfikacji kontrahenta przed podjęciem z nim współpracy lub w ramach jej okresowej oceny. W zdefiniowaniu kontrahenta pomoże weryfikacja jego kondycji finansowej, identyfikacja powiązań z osobami zajmującymi eksponowane stanowiska polityczne, weryfikacja historii incydentów korupcyjnych, analiza wewnętrznych procedur kontrahenta w zakresie zapobiegania korupcji czy identyfikacja tzw. „beneficiary owner”, podmiotu, który faktycznie kontroluje i czerpie korzyści z działania podmiotu.

Zakres weryfikacji może więc objąć strukturę własności, skalę i historię działalności, kluczową kadrę zarządzającą, powiązania osobowo-kapitałowe z innymi podmiotami, a w konsekwencji wskazanie sygnałów ostrzegawczych warunkujących podjęcie dalszej współpracy. Nie zawsze wynikiem weryfikacji musi być zaprzestanie dalszej współpracy. Często rozwiązaniem jest przeprowadzenie dodatkowej weryfikacji przez wyspecjalizowane wywiadownie gospodarcze, stosowanie dodatkowych zapisów w umowach, nałożenie obowiązku certyfikacji ISO 37001, czy przeprowadzenie audytów w danej jednostce.

Większym wyzwaniem w tym kontekście jest identyfikowanie konfliktu interesów poprzez aktywną analizę istniejących powiązań. Konflikt interesów należy rozumieć jako rzeczywistość występująca lub mogąca się wydarzyć sprzeczność pomiędzy obowiązkami

służbowymi a prywatnymi lub innymi interesami pracownika, w której to sytuacji dążenie do realizacji interesu prywatnego może godzić w interesy organizacji lub negatywnie wpływać na wykonywanie obowiązków służbowych.

Przy jednostkach o zdywersyfikowanym i znaczącym portfelu klientów i dostawców jest to nie lada wyzwaniem, aby uniknąć potencjalnego konfliktu interesów wśród osób w procesie podejmowania decyzji. Zanim spółka skorzysta z bardziej wysublimowanych form analitycznych, warto uwzględnić w systemie antykorupcyjnym możliwość zgłaszania potencjalnego konfliktu interesów przez samych pracowników przed rozpoczęciem procesu decyzyjnego. W dalszej kolejności wydaje się rozsądne wykorzystanie analizy powiązań przy kluczowych kontraktach oraz okresowo dla wszystkich współpracujących podmiotów.

Mechanizm działania narzędzi do analizy powiązań wymaga bieżącej bazy danych ze źródeł ogólnodostępnych (np. KRS, CEIDG) i aktualnych rejestrów kontrahentów i pracowników danej organizacji. Wynikiem takiej analizy będzie zbiór potencjalnych powiązań, które koniecznie winny być przedmiotem szczegółowej analizy, aby wykluczyć możliwość błędnego przypisania powiązania. Organizacje o długiej historii, dzięki takiej analizie danych mogły w sposób znaczący poprawić swoją strukturę kosztową lub zwiększyć rentowność sprzedaży, eliminując patologiczne powiązania z dostawcami czy urynkawiając warunki transakcji sprzedażowych.

Często pojawiające się wątpliwości pracowników dotyczą również ogólnie dostępnych przejawów gościnności, które w każdej kulturze mogą przybierać inne formy. Warto jasno określić w procedurach spółki, jakie formy są akceptowane, a czego pracownikom nie wolno robić. Branża farmaceutyczna w tym zakresie wypracowała bardzo szczegółowe rozwiązania, na których warto się wzorować dostosowując swój model biznesowy pod kątem ryzyka posądzenia o możliwe praktyki korupcyjne.

Narzędziem podstawowym w zakresie prewencji są cykliczne szkolenia pracowników i zarządzanie kompetencjami zespołów zajmujących się funkcjami compliance. Warto takie szkolenia powierzyć zewnętrznym konsultantom, którzy dzięki swoim umiejętnościom, bogatemu doświadczeniu i pracy nad

bieżącymi dochodzeniami w sprawach korupcyjnych, mają wgląd w obecne trendy i schematy nadużyć, które dotyczą poszczególnych branż.

Często obserwujemy następujące błędy, które przesądają o nieefektywności szkoleń:

- ▶ brak dobrego przykładu ze strony kadry zarządzającej, brak komunikacji z pracownikami
- ▶ koncentracja na negatywnych aspektach łamania zasad etycznych
- ▶ niepodejmowanie aktualnych tematów ważnych dla organizacji i pracowników
- ▶ niedopasowanie treści do odbiorców, pomijanie najistotniejszych wyzwań etycznych
- ▶ brak odpowiednich kompetencji wśród osób prowadzących szkolenia
- ▶ brak planu szkoleniowego: powtarzalność i systematyczność szkoleń.

■ Kanały zgłaszania naruszeń

Podstawowym elementem sprawnego systemu zarządzania zgodnością, w tym przeciwdziałania korupcji, jest zaangażowanie wszystkich interesariuszy jednostki w monitorowanie zgodności z polityką poprzez stworzenie możliwości poinformowania o podejrzeniach nieprawidłowego zachowania.

Zbiór potencjalnych sygnalistów warto rozszerzyć o osoby spoza grupy obecnych pracowników. Częstą praktyką jest informowanie dostawców, kontrahentów czy klientów o możliwości zgłaszania nieprawidłowości. To również dobry sposób, aby zaangażować byłych pracowników czy osoby postronne.

Niezmiennie od lat podstawową obawą sygnalistów jest zachowanie ich anonimowości – to właśnie ten warunek determinuje podjęcie przez nich działań. Z naszej praktyki wynika, że oczekiwania sygnalistów dotyczą zapewnienia im ochrony w następstwie wszczętego postępowania wyjaśniającego. Wśród potencjalnych konsekwencji są utrata pracy, szykany, mobbing, ale również zagrożenie życia lub zdrowia.

Zgodnie z przyjętymi dobrymi praktykami oraz regulacjami, procedura anonimowego zgłaszania naruszeń powinna przynajmniej określać następujące elementy:

- ▶ anonimowość i sposoby zapewnienia ochrony osobom zgłaszającym
- ▶ kanały zgłaszania naruszeń
- ▶ odpowiedzialność za zgłoszenia
- ▶ proces w zakresie wszczęcia postępowania wyjaśniającego i działań naprawczych.

Powyższa krótka charakterystyka efektywnego mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości ma kluczowe korzyści dla przedsiębiorstw:

- ▶ ujawnia oraz szybko i skutecznie zapobiega nadużyciom, w tym ogranicza skalę występowania zjawiska poprzez potencjalne wcześniejsze zajęcie się sprawą
- ▶ wzmacnia system bezpieczeństwa i chroni dobre imię firmy
- ▶ przyczynia się do wzrostu poczucia odpowiedzialności za firmę wśród pracowników.

Polityka sprzedażowa i zakupowa, a ryzyko korupcji

Wyzwaniem w mechanizmach przeciwdziałania korupcji jest prawidłowa identyfikacja ryzyka wystąpienia naruszeń. Zgodnie z opisanymi czynnikami analizy obszarów narażonych na ryzyko korupcji warto wypracowane rozwiązania zawrzeć bezpośrednio w założeniach polityki i instrukcjach dla sprzedających oraz kupujących.

Wśród elementów transakcji handlowych, aktywności i projektów firmy poniższe czynniki mogą być wskazaniem obszarów, gdzie ryzyko korupcji jest istotnie wyższe i może zagrozić interesom spółki poprzez odejście od rynkowych zasad zawierania porozumień. Do tych czynników należą:

- ▶ struktura, charakter oraz kompleksowość transakcji (kanały sprzedaży – bezpośrednio, pośrednie; upusty i rabaty, nagrody za realizację celów, formy postępowania przetargowego i wyboru dostawcy),
- ▶ wypracowane rozwiązania w zakresie terminów płatności i możliwości finansowania
- ▶ poziom kontroli nad danym typem transakcji oraz sposób delegacji odpowiedzialności
- ▶ udział stron trzecich w domknięciu ustaleń transakcji
- ▶ powiązania podmiotów trzecich samej organizacji z osobami z sektora publicznego
- ▶ ocena reputacji kontrahenta.

Warto osobom odpowiedzialnym za realizację transakcji zakupu i sprzedaży przedstawić jasne zasady postępowania, by wzmocnić ich pozycję w rozmowach z kontrahentami, ale przede wszystkim, aby wykluczyć możliwość cichego przyzwolenia na działania potencjalnie nieetyczne, które narażają organizację na ryzyko niezgodności z obowiązującym prawem, w tym również na odpowiedzialność osoby zarządzającej za nieefektywny proces zarządzania tym ryzykiem.

Przeciwdziałanie korupcji to proces ciągły

Otoczenie biznesowe zmienia się w szybkim tempie, tak samo jak czynniki, które wpływają na poziom ryzyka wystąpienia korupcji. Dodatkowo ustawodawca przewidział wymóg dochowania należytej staranności w zakresie przeciwdziałania korupcji. W ten sposób ogranicza zjawisko potencjalnej fasadowości wdrożonych rozwiązań. Raz wdrożony system antykorupcyjny musi podlegać okresowej ocenie pod kątem jego efektywności.

Wśród obszarów podlegających ocenie wskazuje się najczęściej:

- ▶ efektywność i dostosowanie treści przeprowadzonych szkoleń,
- ▶ skuteczność zaimplementowanych kontroli, zarówno w zakresie ich odpowiedzi na ryzyko, jak i w zakresie wykonywania ich przez organizację,
- ▶ decyzje w zakresie powierzonej odpowiedzialności za cele systemu,
- ▶ sposób wprowadzania zmian w następstwie zidentyfikowania naruszenia lub nieefektywności systemu.

Dzięki takiej okresowej ocenie organizacje mogą kontrolować swoją ekspozycję na ryzyko względem aktualnego, czyli odpowiadającego organizacji zagrożenia.

Warto jednocześnie zaznaczyć, że obecne trendy regulacyjne w zakresie systemów antykorupcyjnych wskazują wprost na konieczność okresowej oceny efektywności, a jej brak penalizują jako wyraz niedochowania należytej staranności przez organizację. Kary takie dotyczą nie tylko samej organizacji, ale również osób nią zarządzających.

I Podsumowanie

Niniejszy artykuł obszernie porusza kwestię instrumentarium w efektywnym przeciwdziałaniu korupcji, ale nade wszystko wskazuje, jak ważny interes organizacji kryje się za systemem antykorupcyjnym. Odejście od myślenia w kategorii spełnienia wymogów regulacyjnych w stronę proaktywnego działania w zakresie zapewnienia zgodności jest wyrazem

odpowiedzialnego zarządzania ryzykiem, ponadto stanowi podstawę do dojrzałego informowania interesariuszy organizacji. Wynikiem stosowania polityki antykorupcyjnej nie mogą być wyłącznie kolejne etapy w administracji, lecz zmiana modelu zachowania, które ograniczy w konsekwencji ryzyko wystąpienia korupcji.

Miejsce pracy

GRZEGORZ PILISZEK ▶ MANAGER, EY

DR KAROL RAŹNIEWSKI ▶ ASSOCIATE PARTNER, EY

WSTĘP

Mając na względzie aktualne wyzwania gospodarcze skoncentrowanie się wyłącznie na wskaźnikach finansowych może nie być wystarczające aby osiągnąć i utrzymać sukces rynkowy przedsiębiorstwa. Powszechnie wiadomo, że wiedza, doświadczenie i zaangażowanie pracowników mają istotny wpływ na sukces firmy - lecz czy spółki wiedzą w jaki sposób monitorować i kontrolować te aspekty?

Aktualne wyzwania dla spółek

Choć polskie akty prawne już od wielu lat coraz bardziej szczegółowo regulują relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, w ostatnim czasie można zaobserwować wzrost znaczenia pozytywnych relacji pracowniczych wykraczających poza zapewnienie zgodności z przepisami. Przedsiębiorstwo, które chce mieć silną pozycję musi zadbać o własną reputację i dążyć do stałego jej umacniania, zarówno pod względem świadczonych usług, jak i w zakresie spełniania odpowiednich standardów. W przypadku ujawnienia uchybień firmy ryzykują nie tylko nałożeniem na nie kar finansowych, lecz również nadszarpnięciem wizerunku wiarygodnego kontrahenta, klienta czy pracodawcy (tzw. employer branding). Kluczowa staje się zdolność do przyciągnięcia i utrzymania utalentowanych osób, szczególnie w kontekście rosnącej konkurencji oraz zmieniającego się rynku pracy.

W najbliższym czasie pracodawcy będą musieli zmierzyć się z szeregiem wyzwań, a odpowiednio zorganizowany system monitorowania, kontrolowania i raportowania czynników niefinansowych może być dla nich szansą na tzw. „ucieczkę do przodu”.

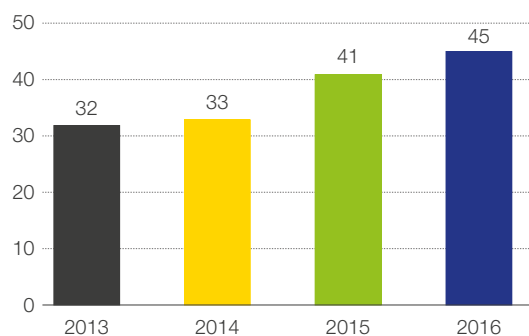
Rosnąca przewaga pracowników na rynku pracy

W nadchodzących latach Polskę czeka wyraźny spadek liczby ludności. Do 2020 roku populacja zmniejszy się o około 280 tys. w porównaniu z 2015 rokiem, a do 2030 o prawie milion(!). Konsekwencją będzie również spadek liczby osób w wieku produkcyjnym. Jednocześnie z badań GUS wynika, że tylko sierpniu 2017 roku pracodawcy zgłosili do urzędów 152,2 tys. ofert pracy – o 11,3% więcej niż w sierpniu 2016 r. Wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw było o 6,6% wyższe niż rok wcześniej. Pracownicy nie mieli tak silnej pozycji od 2008 roku.

Wyniki ostatnich badań wyraźnie wskazują na poprawę sytuacji pracownika na rynku pracy i sygnalizują, że zbliżamy się do jego rynku, a nie rynku pracodawcy. Stały wzrost polskiej gospodarki i liczne emigracje to tylko niektóre czynniki, które skutkują tym, że rośnie konkurencja wśród pracodawców chcących zatrudnić wykwalifikowanych pracowników i zatrzymać ich w swojej firmie na dłużej.

Niedobór pracowników dotykać będzie nie tylko sektorów masowo zatrudniających niewykwalifikowaną kadrę. Problem ten pogłębia się przez niedostosowanie wykształcenia do potrzeb rynku pracy - tzw. bezrobocie strukturalne. W 2016 roku ponad 45% badanych firm zadeklarowało, że ma problem z obsadzeniem stanowisk. W porównaniu z rokiem 2013 to wzrost o 13pp.

% pracodawców, którzy mają problem z obsadzeniem stanowisk



Przyczyn tego trendu można szukać również w emigracji za granicę oraz niskiej mobilności w przypadku pracowników o rzadkich kwalifikacjach. Jak wynika z badania Millward Brown aż 53% Polaków nie pracuje na stanowisku, które jest zgodne z uzyskanym wykształceniem. Ponad połowa zapytanych zmieniłaby profil wykształcenia, gdyby tylko mogła, a 75% respondentów uważa, że kierunkowe wykształcenie pomaga w znalezieniu pracy.

Motywacja na nowo - równowaga w życiu zawodowym i prywatnym jako jeden z czynników definiujących atrakcyjność pracodawcy

Managerowie zdobywający doświadczenie w okresie transformacji często spostrzegają, że dobry pracownik to ten, który spędza dużo czasu w firmie. Tymczasem istotą pracy nie jest czas spędzony przy biurku, a skuteczne wykonanie zleconych zadań. Pracownicy, którzy nie mają czasu na życie prywatne w związku z piętrzącymi się obowiązkami są rozkojarzeni oraz wyczerpani, a w konsekwencji efektywność ich pracy pozostaje relatywnie niska. Według raportu OECD Better Life Index Policy Polacy to jeden z najdłużej pracujących narodów w Europie, a ponad 7,4% Polaków spędza w pracy ponad 50 godzin w tygodniu. Potwierdzają to również dane Eurostatu, z których wynika, że nasz naród zajmuje 6 miejsce wśród najbardziej zapracowanych w Europie.

Najnowsze badania pokazują także, że coraz istotniejszym dla pracownika (szczególnie urodzonego po 1984 roku) jest możliwość zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Współczesny pracownik coraz częściej wymaga od pracodawcy elastyczności poprzez zapewnienie możliwości pracy w domu, wcześniejszego wyjścia, czy planowania dni wolnych. Podczas kiedy znaczenie poziomu wynagrodzenia dla motywacji nieznacznie spada, coraz więcej badanych określa jako istotne możliwość pracy zdalnej czy godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Zdolność do innowacji czyli potencjał wzrostu

Innowacyjność jest we współczesnej gospodarce koniecznym warunkiem budowania pozycji rynkowej i utrzymywania przewagi konkurencyjnej. Rozwój technologii i metodologii jest coraz bardziej

dynamiczny, a na rynku utrzymuje się niewiele przedsiębiorstw będących w stanie prowadzić działalność w niezmienny sposób przynajmniej przez dekadę. Co istotne, jedynym aktywem przedsiębiorstwa zdolnym do innowacyjności są jego pracownicy. I choć wiele firm nadal postrzega szansę na innowacyjność w stworzeniu działu badań i rozwoju, w praktyce jest to także (a może nawet przede wszystkim) zdolność organizacji do ciągłego ulepszania swoich funkcji, nieustającej transformacji wewnętrznej oraz elastycznego dostosowywania się do rynku, klientów, inwestorów i najlepszych praktyk. Zdolność do innowacyjności decyduje nie o tym kto jest liderem branży dzisiaj, ale kto ma szansę stać się nim w najbliższych latach.

To właśnie ten potencjał ma szansę przyciągać zewnętrznych inwestorów i najlepszych pracowników. Kultura innowacyjności budowana jest wielopoziomowo – od rekrutacji właściwych talentów, poprzez zapewnienie odpowiednich wewnętrznych platform i narzędzi wspierających ulepszenia, aż po systemy wynagradzania i motywacji.

Jakie działania powinny podjąć spółki aby sprostać powyższym wymaganiom?

Przedsiębiorstwa każdego dnia stawiają czoło wielu wyzwaniom. Nowe obowiązki w zakresie ujawniania danych HR mogą wydawać się kolejnym z nich. Jednakże tak długo jak firmy dbają o motywację swoich pracowników, monitorują wskaźniki kadrowe czy bezpieczeństwa pracy oraz wykazują nieklamane zainteresowanie wykorzystaniem potencjału ludzkiego organizacji, nałożone obowiązki mogą stać się ich sprzymierzeńcem, a samo raportowanie jest tylko jednym z elementów szerszego procesu wzrostu.

Jednym z elementów budowania wizerunku pracodawcy jest spójność. I tak, bez solidnej bazy, jaką jest rozwinięta komórka HR świadoma wpływu parametrów na interesy firmy oraz tego jak istotne jest zaangażowanie ludzi w raportowanie, firma nie zbuduje wizerunku wiarygodnego pracodawcy. I właśnie od tego należy zacząć przygodę z nowymi wytycznymi – od zbudowania podstaw.

Oczywiste jest to, że firmy chcą eksponować obszary, w których są najlepsze i mają przewagę nad

konkurencją. Niestety, z analizy ESG spółek w Polsce wynika, że pracodawcy bagatelizują korzyści płynące z mierzenia, badania i ujawniania danych dotyczących kwestii pracowniczych, a nawet opracowania stosownej polityki czy strategii w tym zakresie.

Które wskaźniki niefinansowe powinny raportować spółki i w jaki sposób?

Budowanie przewagi konkurencyjnej, przyciąganie i motywowanie pracowników w dobie ich niedoboru, zapewnienie kultury innowacyjności to procesy złożone. Jednocześnie do osiągnięcia szerszych celów strategicznych służy najczęściej realizacja poszczególnych zadań taktycznych i operacyjnych – tutaj narzędzie, jakim są standardy raportowania niefinansowego może być pomocą dla spółki w zdefiniowaniu kluczowych miar i celów dla obszaru HR.

Pracodawca w jawny sposób atrakcyjny

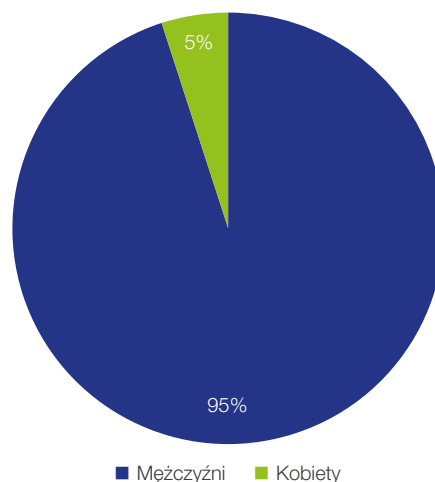
Mając na względzie chęć przyciągnięcia najbardziej utalentowanych kandydatów przedsiębiorcy powinni przedstawić spójny wizerunek atrakcyjnego miejsca pracy. Zamieszczone w ogłoszeniu rekrutacyjnym obietnice „atrakcyjnego pakietu świadczeń”, „możliwości rozwoju” czy „dynamicznego środowiska pracy” mogą przynieść rozczarowanie, o ile nie wiążą się z faktycznymi korzyściami oferowanymi pracownikom (tzw. *Employee Value Proposition*). Na atrakcyjny wizerunek składa się wiele elementów, jednak kwestie zapewnienia bezpieczeństwa, możliwości podniesienia kompetencji poprzez udział w szkoleniach czy szanse powrotu do zatrudnienia po urlopie macierzyńskim to jedne z najbardziej pożądanых cech oferty. Dane dotyczące tych obszarów podlegają raportowaniu według standardu GRI, a spółki, które dobrze nimi zarządzają, powinny się tym chwalić.

Różnorodność jako droga do osiągnięcia lepszych wyników

Zróżnicowanie ze względu na wiek, płeć czy zainteresowania prowadzi do zderzenia i wymiany poglądów, co stanowi siłę napędową nowych pomysłów, a w konsekwencji przyczynia się do rozwoju firmy. Biorąc za przykład kwestię różnorodności płci można

zauważyć, iż wzrost udziału kobiet wśród liderów z 0 do 30% oznacza wzrost marży przychodów netto aż o 15%. Jednocześnie, z badania „Women in Business 2017”; wynika, że jedynie 40% kobiet w Polsce zajmuje kierownicze stanowiska w firmach, a tylko 5% - prezesa zarządu.

Podział członków zarządu ze względu na płeć



Zapewnienie różnorodności to nie tylko formalne przyjęcie do organizacji pracowników z różnych grup – to także promowanie i wynagradzanie różnych modeli pracy. Kluczowym elementem jest zapewnienie spójności i sprawiedliwości systemu wynagrodzeń. W ostatnich latach część krajów europejskich wprowadziła obowiązek regularnej analizy danych płacowych pod kątem równości płci. W Polsce tworzenie takich porównań nadal nie jest standardem, ale może być pozytywnym wyróżnikiem spółki, szczególnie dla zachodnioeuropejskich inwestorów,

Przedsiębiorstwa bardzo rzadko udostępniają statystyki dotyczące różnorodności. Badania pokazują, że jedynie część firm z sektora bankowego, branży chemicznej, FMCG lub przedsiębiorstw inżynierskich do pewnego stopnia zarządza kwestiami różnorodności. Jednakże znaczna większość spółek nie udostępnia żadnych informacji na temat przygotowania do zarządzania najbardziej istotnymi kwestiami oraz nie posiada opracowanej strategii w tym obszarze, jak na przykład firmy z przemysłu ciężkiego.

Zmiany w regulacjach oraz wytyczne Komisji Europejskiej

W 2017 roku weszła w życie znowelizowana ustawa o rachunkowości, która nakłada na spółki obowiązek zawierania w sprawozdaniu wyodrębnionej części w postaci oświadczenia na temat informacji niefinansowych. Ustawa wprowadziła minimum informacji, które musi ujawniać spółka, w tym między innymi opis stosowanej polityki w zakresie zagadnień społecznych oraz pracowniczych, a także opis rezultatów jej stosowania.

W opublikowanych wytycznych Komisji Europejskiej dotyczących sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych wymienione zostały przykładowe wskaźniki, które spółki mogą uwzględniać w swoich sprawozdaniach. W kwestiach pracowniczych kluczowe z nich obejmują między innymi aspekty różnorodności w organizacji (niezgodność płciową), rotację pracowników, liczbę wypadków zawodowych, rodzaje urazów lub chorób zawodowych, średnią liczbę godzin poświęconych na szkolenie jednego pracownika, liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

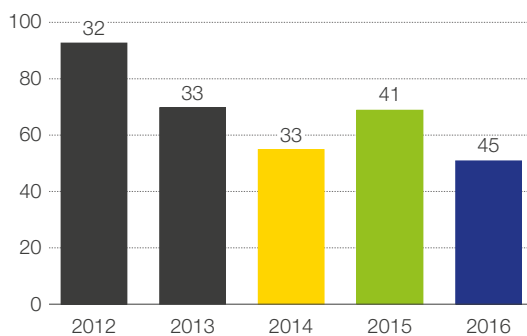
Jednostki mają możliwość stosowania dowolnych zasad dotyczących oświadczenia na temat informacji niefinansowych. Mogą być to zasady krajowe, unijne, standardy międzynarodowe, normy lub inne wytyczne. Warto jednak zaznaczyć, że spółki zobowiązane są zawrzeć informacje dotyczące kryteriów doboru, które zastosowały podczas sporządzania oświadczenia, dlatego też dobór wskaźników i zasad ich mierzenia musi być przemyślany oraz zgodny z najlepszymi rynkowymi praktykami.

W obszarach, w których jednostka uznała poszczególne obszary za kluczowe (kluczowe, tj. mające wpływ na sytuację finansową i wyniki jednostki) jest ona zobligowana wykazać w sprawozdaniu wskaźniki mające na nie wpływ. W związku z tym warto zastanowić się czy spółka posiada odpowiednie procedury, zasoby oraz wystarczającą wiedzę w celu poprawnego zaraportowania tych kwestii. W praktyce bowiem może się okazać, iż powszechnie do tej pory monitorowane wskaźniki (przykładowo rotacja na tle rynku lokalnego czy absentyzm pracowników) staną się niewystarczające w związku z nowo obowiązującymi wymogami. W najgorszej sytuacji znajdują się jednostki, które do tej pory w ogóle nie dokonywały tego rodzaju analiz, nie monitorowały ani nie raportowały wskaźników w obszarze pracowniczym.

Z drugiej jednak strony możliwość elastycznego doboru aspektów prezentowanych w sprawozdaniu powoduje, że spółki mają możliwość przedstawienia takich wskaźników, które pokazują ich przewagę konkurencyjną, a także wpływają na pozytywny odbiór kondycji danej spółki przez interesariuszy.

Kluczowym staje się zatem wprowadzenie odpowiedniej polityki, procedur oraz analizy, które wskaźniki i ryzyko jednostka zawczasu powinna (ale też chce) zawrzeć w oświadczeniu na temat informacji niefinansowych. W większości branż (w szczególności usługowych) koszty wynagrodzenia stanowią istotną, o ile nie najwyższą pozycję w sprawozdaniu z całkowitych dochodów emitentów. Brak ustrukturyzowanego procesu analizy wybranych wskaźników oraz ryzyka w tym obszarze może spowodować spore problemy na etapie przygotowania sprawozdania finansowego jednostki, podczas gdy odpowiednie zaplanowanie procesu, dobór i prezentacja wskaźników mogłyby pomóc w budowaniu pozytywnego wizerunku jednostki na tle konkurencji.

Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy w budownictwie



Wybór wskaźników właściwych dla jednostki

Przed podjęciem decyzji o wyborze wskaźników prezentowanych przez spółkę w obszarze ludzkim warto zadać sobie następujące pytania:

- ▶ Co chcemy osiągnąć badając obszar HR?
- ▶ Jakiego rodzaju cele są dla nas w procesie raportowania najważniejsze?
- ▶ Jaka grupa docelowa będzie zainteresowana przedstawionymi wskaźnikami?

Odpowiedzi na powyższe pytania pomogą w wyborze danych, które dostarczą spółce najbardziej wartościowych informacji o kwestiach pracowniczych oraz będą stanowiły wiarygodne i przydatne źródło wiedzy dla interesariuszy przedsiębiorstwa.

Część wskaźników o charakterze ogólnym będzie wspólna dla wszystkich przedsiębiorstw dostarczając uniwersalnych danych, jak przykładowo wskaźnik rotacji i retencji – silny pracodawca potrafi zatrzymać pracowników u siebie, co świadczy o ich powszechnym zadowoleniu z warunków pracy.

Jednakże innego rodzaju dane są istotne z punktu widzenia firmy z branży informatycznej, inne będą kluczowe dla branży produkcyjnej, a jeszcze inne dla sektora finansowego, co w bezpośredni sposób przekłada się na decyzje odnośnie wskaźników prezentowanych w sprawozdaniach finansowych.

W przemyśle ciężkim takim wskaźnikiem mogą być dane dotyczące liczby wypadków w pracy, czyli bezpieczeństwa i higieny pracy. Dostarczają one danych nie tylko o trosce pracodawcy o dobro i bezpieczeństwo swoich pracowników, lecz także o dodatkowych kosztach bezpośrednio i pośrednio związanych z wypadkami, tj. m.in. o kosztach zastępstwa i nadgodzin, wzroście obciążeń dla ZUS, czy stratach materialnych. Pracodawca, który dokłada wszelkich starań, aby dbać o rozwój pracowników i ich bezpieczeństwo, postrzegany jest jako odpowiedzialny oraz zapewniający stabilne i przyjazne miejsce pracy. Założeniem odpowiedzialnego pracodawcy powinno być nieustanne zwiększanie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy m.in. przez programy szkoleniowe, modernizację maszyn i urządzeń, ograniczanie warunków zagrożenia dzięki stosowaniu środków ochrony zbiorowej, właściwą organizację pracy i jej ergonomię. Zagwarantowanie dobrych i bezpiecznych warunków pracy to nie tylko fizyczne bezpieczeństwo, ale również właściwe zarządzanie pracą, zapewnienie komfortowych warunków wypoczynku i regeneracji oraz utrzymywanie równowagi pomiędzy

pracą zawodową oraz życiem prywatnym.

Na przykładzie wskaźnika bezpieczeństwa pracy da się wyraźnie zauważyć wpływ rodzaju branży, w której działa przedsiębiorstwo na zakres jego raportowania. Sektor, który wypada najlepiej, tj. inżynierjno-konstruktorski tylko w 20 procentach nie przywiązuje wagi do kwestii raportowania danych związanych z BHP, co w porównaniu do sektora IT czy hotelarskiego, gdzie większość spośród badanych przedsiębiorstw nie udostępnia żadnych danych na ten temat, jest spowodowane w głównej mierze przez specyfikę branży.

Podsumowanie

Współczesny rynek pracy stawia przed pracodawcami różnorodne wyzwania. To w jaki sposób postrzegane jest przedsiębiorstwo przekłada się na jego atrakcyjność wśród interesariuszy – klientów, kontrahentów, kandydatów do pracy. Właściwe zarządzanie i wykorzystanie potencjału kapitału ludzkiego może być czynnikiem decydującym o przyszłym potencjale spółki, a tym samym odgrywać istotną rolę z perspektywy potencjalnych inwestorów.

Niestety, wniosek z przeprowadzonych badań prowadzi do stwierdzenia, że przedsiębiorstwa stanowiąc za mało skupiają się na raportowaniu danych niefinansowych w aspekcie ludzkim. Aby umocnić swoją pozycję na rynku i sprostać nowym obowiązkom raportowania, firmy powinny zbudować solidny, oparty na konkretnych kryteriach system podlegający kontroli, którego wyniki prezentowane będą w profesjonalnych raportach. Proces budowy od podstaw może wydawać się czasochłonny i skomplikowany, jednakże dzięki odpowiedniemu podejściu i efektywnemu wdrożeniu przedsiębiorstwo może wiele zyskać, a samo raportowanie stanie się prostą konsekwencją codziennych działań.

Prawa człowieka – zrozumieć zakres odpowiedzialności

DR ROBERT SROKA, MANAGER ▶ EY

Prawa człowieka stanowią jeden z pięciu obszarów raportowania niefinansowego wskazanych w Ustawie o rachunkowości. Podobnie jak inne obszary, w przypadku praw człowieka podmiot zobowiązany do ujawnienia informacji niefinansowych powinien opisać politykę jaką stosuje w zakresie praw człowieka, przedstawić wskaźniki efektywności czy istotne ryzyko. Celem poniższego tekstu jest przedstawienie podstawowych informacji z zakresu praw człowieka w oparciu o uznane dokumenty międzynarodowe poświęcone temu zagadnieniu.

Podstawowym dokumentem dotyczącym praw człowieka jest Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, która definiuje, zbiera, porządkuje i uzasadnia konieczność istnienia praw człowieka. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka zawiera między innymi prawa do: ochrony zdrowia, nauki, odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jednostce i jej rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej, pomocy socjalnej, pracy, własności, dziedziczenia, dobrego życia, rzetelnego sądu, życia, wolności myśli, sumienia i wyznania.

Dla biznesu natomiast kluczowy jest dokument „Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych. Chronić, Szanować i Naprawiać”, który reguluje kwestię odpowiedzialność państw i przedsiębiorstw w dziedzinie praw człowieka w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Wytyczne opierają się na uznaniu:

- ▶ istniejących zobowiązań państw w zakresie poszanowania, ochrony oraz realizacji praw człowieka i podstawowych wolności;
- ▶ roli przedsiębiorstw jako wyspecjalizowanych organów społecznych, pełniących szczególne funkcje, od których wymaga się przestrzegania obowiązującego prawa i poszanowania praw człowieka;
- ▶ potrzeby zapewnienia odpowiednich i skutecznych środków zaradczych i naprawczych na wypadek naruszenia praw i obowiązków.

Wytyczne odnoszą się do wszystkich państw i wszystkich przedsiębiorstw zarówno międzynarodowych, jak i innych, niezależnie od ich wielkości, branży, lokalizacji, własności i struktury.

Prawa człowieka w normie ISO 26000 dotyczącej społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

Kwestię poszanowania praw człowieka w kontekście prowadzenia działalności gospodarczej reguluje norma Międzynarodowego Komitetu Normalizacyjnego, poświęcona odpowiedzialności społecznej organizacji – ISO 26000. Stanowi ona, że prawa człowieka dotyczą wszystkich ludzi. Zdaniem autorów dokumentu istnieją dwie szerokie kategorie praw człowieka. Pierwsza dotyczy praw obywatelskich oraz politycznych - prawa do życia i wolności, równego traktowania w obliczu prawa oraz swobody wypowiedzi. Druga kategoria dotyczy praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych - prawa do pracy, wyżywienia, edukacji, bezpieczeństwa socjalnego, możliwie najwyższych standardów w zakresie zdrowia. Odwołuje się więc bezpośrednio do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Norma zobowiązuje organizacje do dołożenia wszelkich starań dla poszanowania praw człowieka, poprzez identyfikację, zapobieganie lub podejmowanie odpowiednich działań; zarówno przez organizację, jak i strony, z którymi organizacja utrzymuje relacje. Ta ostatnia kwestia ma związek ze współodpowiedzialnością organizacji za przypadki naruszenia praw człowieka.

ISO 26000 zwraca szczególną uwagę na unikanie współudziału w łamaniu praw człowieka. Współudział może być rozumiany zarówno w kontekście prawnym, jak i pozaprawnym. W kontekście prawnym współudział jest definiowany w niektórych jurysdykcjach jako uczestnictwo w działaniu lub zaniechanie działania, które w znaczącym stopniu

przyczynia się do popełnienia czynu niezgodnego z prawem, takiego jak przestępstwo, ze świadomością lub zamiarem przyczynienia się do takiego niezgodnego z prawem czynu. Współdziałanie jest powiązane z pojęciem udzielania pomocy i nakłaniania do popełnienia czynu niezgodnego z prawem lub zaniechania działania.

W kontekście pozaprawnym pojęcie współdziałania wywodzi się z szeroko rozumianych społecznych oczekiwań dotyczących sposobu postępowania. W tym kontekście organizacji może zostać przypisany współdziałanie, jeżeli pomaga ona innym w popełnieniu niewłaściwych czynów, które są niezgodne z międzynarodowymi normami postępowania, o których organizacja wiedziała lub powinna była wiedzieć, że mogą one spowodować znaczące negatywne skutki dla społeczeństwa, gospodarki lub środowiska.

ISO 26000 dookreśla, że organizacja może również zostać uznana za winną współdziałania, jeżeli nie reaguje na niewłaściwe czyny tego typu lub jeżeli czerpie z nich korzyści. Choć granice współdziałania nie są precyzyjnie określone i wciąż ewoluują, norma wyróżnia i opisuje trzy formy współdziałania.

- ▶ Współdziałanie bezpośrednie - występuje, gdy organizacja świadomie pomaga w łamaniu praw człowieka.
- ▶ Współdziałanie przynoszące korzyści - występuje, gdy organizacja lub podmioty stowarzyszone czerpią bezpośrednie korzyści z łamania praw człowieka przez inne strony. Przykład jaki podają autorzy ISO 26000 to tolerowanie przez organizację działań sił bezpieczeństwa polegających na tłumieniu pokojowych demonstracji i protestów przeciwko decyzjom lub działaniom organizacji oraz tolerowanie użycia środków represji podczas ochrony obiektów organizacji. Zalicza się tu także odnoszenie przez organizację korzyści ekonomicznych w związku z łamaniem przez dostawców podstawowych praw.
- ▶ Współdziałanie bierność - może występować, gdy organizacja nie zgłasza do odpowiednich władz przypadków naruszenia praw człowieka w pracy, na przykład jeżeli nie przeciwstawia się regularnej dyskryminacji określonych grup

Zdaniem twórców ISO 26000 sprawy związane z zapewnieniem bezpieczeństwa to obszar szczególnie podatny na występowanie przypadków współdziałania w łamaniu praw człowieka. W tym względzie norma zaleca między innymi, aby organizacja weryfikowała zgodność jej umów i ustaleń związanych

z bezpieczeństwem z prawami człowieka oraz z międzynarodowymi normami i standardami w zakresie egzekwowania prawa. Zaleca również, aby pracownicy ochrony (osoby zatrudnione w organizacji, wykonawcy lub podwykonawcy organizacji) byli odpowiednio wyszkoleni, również w zakresie praw człowieka, a skargi dotyczące procedur bezpieczeństwa lub pracowników ochrony były niezwłocznie uwzględniane i rozpatrywane, tam gdzie jest to właściwe.

Opowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka

We wspomnianym wcześniej dokumencie „Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka: Wdrażanie dokumentu ramowego Organizacji Narodów Zjednoczonych Chronić, Szanować i Naprawiać” odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka stanowi jeden z trzech podstawowych filarów ochrony praw człowieka.

W Wytycznych czytamy, iż przedsiębiorstwa powinny szanować prawa człowieka, a oznacza to, że powinny unikać ich naruszenia oraz przeciwdziałać negatywnym skutkom wpływającym na ich realizację.

Zdaniem twórców Wytycznych odpowiedzialność przedsiębiorstw za poszanowanie praw człowieka odnosi się do tych powszechnie uznanych – rozumianych jako minimum - zawartych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka składającej się z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz dwóch głównych instrumentów służących jej skodyfikowaniu: Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, a także w zapisach Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących podstawowych zasad i praw pracy. Jako że przedsiębiorstwa mogą oddziaływać na całe spektrum powszechnie uznanych praw człowieka, ich odpowiedzialność dotyczy poszanowania wszystkich tych praw. W praktyce niektóre prawa człowieka mogą być bardziej zagrożone niż inne, w zależności od branży i kontekstu i dlatego należy im poświęcać większą uwagę. Jednakże sytuacja może się zmieniać, tak więc poszanowanie wszystkich praw człowieka powinno być przedmiotem okresowej kontroli.

Zdaniem autorów Wytycznych odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka wymaga, by przedsiębiorstwa:

- ▶ unikały powodowania lub przyczyniania się do negatywnego wpływu na prawa człowieka przez swoją działalność oraz podjęły działania naprawcze, gdy sytuacja tego wymaga
- ▶ podejmowały działania mające na celu zapobieżenie negatywnemu wpływowi na prawa człowieka powiązanemu bezpośrednio z ich działalnością, produktami lub usługami poprzez ich relacje biznesowe lub łagodziły taki wpływ, nawet jeśli one same nie przyczyniły się do niego.

W celu wywiązania się z obowiązku poszanowania praw człowieka przedsiębiorstwa powinny mieć wypracowaną politykę oraz procedury odpowiednie do wielkości firmy i kontekstu w jakich funkcjonują, obejmujące:

- ▶ zobowiązanie na poziomie polityki firmy do odpowiedzialności za poszanowanie praw człowieka;
- ▶ należyta staranność w zakresie praw człowieka, mającą na celu zidentyfikowanie możliwego negatywnego wpływu na prawa człowieka, zapobieganie i łagodzenie go oraz rozliczenie się z tego, w jaki sposób przedsiębiorstwo stara się rozwiązać problem swojego negatywnego wpływu na prawa człowieka;
- ▶ procedury i rozwiązania umożliwiające działania zaradcze w przypadku negatywnego wpływu na prawa człowieka, spowodowanego przez firmę lub takiego, do którego powstania firma się przyczynia.

Zobowiązanie dotyczące polityki przedsiębiorstwa

Z Wytycznych przedsiębiorcy mogą się dowiedzieć, że podstawą tego, aby odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka stała się nieodłącznym elementem działań spółki, powinno być złożenie zobowiązania do poszanowania tych praw w formie deklaracji dotyczącej polityki firmy. Deklaracja taka powinna:

- ▶ być zatwierdzona na najwyższym szczeblu przedsiębiorstwa;
- ▶ opierać się na wiedzy i doświadczeniu danego przedsiębiorstwa i/lub ekspertów zewnętrznych;
- ▶ zawierać oczekiwania przedsiębiorstwa w zakresie praw człowieka wobec personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z jego działalnością, produktami czy usługami;
- ▶ być publicznie dostępna oraz ogłoszona zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz przedsiębiorstwa wszystkim pracownikom, partnerom biznesowym oraz innym właściwym stronom;

- ▶ znajdować odzwierciedlenie w polityce i procedurach operacyjnych niezbędnych, by stała się ona częścią działań całego przedsiębiorstwa.

Należyta staranność w zakresie praw człowieka

Należyta staranność to podstawowa kwestia w ocenie spełnienia wymagań w zakresie przestrzegania praw człowieka. Wytyczne ustalają, że w celu zidentyfikowania negatywnego wpływ na prawa człowieka, zapobiegania mu, łagodzenia jego skutków oraz rozliczenia się z działań, jakie są podejmowane, aby mu przeciwdziałać, przedsiębiorstwo powinno wdrożyć procedurę należytej staranności. Proces ten powinien obejmować przeprowadzenie analizy rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka, uwzględnić wyniki tej analizy i podjąć działania na ich podstawie, śledzić reakcje na te działania oraz informować o działaniach podejmowanych przez firmę w celu zapobieżenia lub zminimalizowania tego wpływu.

Należyta staranność w zakresie praw człowieka zgodnie z Wytycznymi:

- ▶ powinna obejmować negatywny wpływ na prawa człowieka, który przedsiębiorstwo może powodować lub do którego może się przyczyniać poprzez swoje własne działania, lub też który można bezpośrednio powiązać z działaniami przedsiębiorstwa, jego produktami lub usługami poprzez jego relacje biznesowe;
- ▶ różni się pod względem stopnia skomplikowania w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, skali ryzyka, poważnego negatywnego wpływu na prawa człowieka oraz charakteru i kontekstu działalności przedsiębiorstwa;
- ▶ powinna być działaniem ciągłym z uwagi na fakt, iż zagrożenia dla praw człowieka mogą wraz z upływem czasu podlegać zmianom, w miarę jak ewoluje działalność przedsiębiorstwa i kontekst, w jakim ono funkcjonuje.

Aby oszacować stopień zagrożenia praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny zidentyfikować i ocenić wszelkiego rodzaju istniejący i potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka, z którym mogą mieć związek albo poprzez swoją własną działalność, albo w wyniku swoich relacji biznesowych. Proces ten powinien:

- ▶ korzystać z doświadczeń i wiedzy w zakresie praw człowieka zarówno dostępnej wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i/lub niezależnej, czerpanej z zewnątrz;
- ▶ uwzględniać rzetelne konsultacje z grupami potencjalnie dotkniętymi takim wpływem oraz innymi interesariuszami, odpowiednio do wielkości przedsiębiorstwa oraz charakteru i kontekstu jego działalności.

Zgodnie z Wytycznymi pierwszym krokiem w przeprowadzaniu *due diligence* w zakresie praw człowieka jest zidentyfikowanie i ocena charakteru istniejącego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka, z którym przedsiębiorstwo może mieć związek. Ma to na celu zrozumienie wpływu na konkretnych ludzi, w określonym kontekście działalności. Zazwyczaj obejmuje ocenę kontekstu pod kątem praw człowieka, jeśli to możliwe jeszcze przed rozpoczęciem planowanej działalności, zidentyfikowanie osób i/lub grup osób, na które przedsiębiorstwo może mieć wpływ; sporządzenie katalogu standardów i istotnych zagadnień z zakresu praw człowieka, ocena tego w jaki sposób planowana działalność i związane z nią relacje biznesowe mogą wpływać negatywnie na osoby wcześniej zidentyfikowane.

Aby zapobiegać i ograniczać negatywny wpływ na przestrzeganie praw człowieka, przedsiębiorstwa powinny uwzględniać wyniki analizy wpływu przeprowadzanych w stosunku do różnych wewnętrznych funkcji i procesów oraz podejmować odpowiednie działania.

Skuteczne zintegrowanie wyników wymaga, by:

- ▶ odpowiedzialność za reagowanie na skutki takiego wpływu przypisana została do odpowiedniego poziomu i odpowiedniej funkcji w przedsiębiorstwie;
- ▶ wewnętrzny proces decyzyjny, podział budżetu i procesy nadzoru umożliwiały skuteczne reagowanie na przypadki takiego wpływu.

Odpowiednie działania będą się różnić w zależności od:

- ▶ tego, czy przedsiębiorstwo powoduje taki wpływ lub się do niego przyczynia, czy też ma w nim swój udział wyłącznie dlatego, że wpływ ten jest bezpośrednio powiązany z jego działalnością, produktami lub usługami poprzez relacje biznesowe przedsiębiorstwa;
- ▶ siły nacisku, jaką przedsiębiorstwo dysponuje, aby spróbować rozwiązać kwestię negatywnego wpływu.

Zdaniem autorów Wytycznych aby sprawdzić, czy problem negatywnego oddziaływania jest rozwiązywany, przedsiębiorstwa powinny monitorować skuteczność

podjętych przez siebie działań. Monitorowanie to powinno:

- ▶ opierać się na odpowiednich wskaźnikach ilościowych i jakościowych;
- ▶ korzystać z informacji zwrotnych ze źródeł wewnętrznych i zewnętrznych, w tym od interesariuszy będących w zasięgu tego oddziaływania.

I Działania naprawcze

Jeżeli działania przedsiębiorstwa wpłyną negatywnie na prawa człowieka lub przyczynią się do takiego wpływu, powinno się, zgodnie ze stanowiskiem zawartym w Wytycznych, naprawić wyrządzoną szkodę poprzez przeprowadzenie cieszącego się zaufaniem zainteresowanych, rzetelnego procesu naprawczego lub poprzez współpracę w jego przeprowadzeniu.

Sześć kroków w zakresie przestrzegania praw człowieka

Autorzy publikacji „Moja firma a prawa człowieka” wskazują na sześć kroków, które należy podjąć, żeby poznać ryzyko wiążące się z nieprzestrzeganiem praw człowieka, uniknąć takich sytuacji i umieć reagować w takich przypadkach.

Są one następujące:

- 1 Zobowiązanie się do poszanowania praw człowieka i wdrożenie tego zobowiązania w prowadzoną działalność.
- 2 Określenie ryzyka związanego z nieprzestrzeganiem praw człowieka.
- 3 Podjęcie działania zmierzającego do uniknięcia i ograniczenia określonego przez przedsiębiorstwo ryzyka.
- 4 Jeżeli sytuacja, w której doszło do naruszenia praw człowieka dotyczy bezpośrednio spółki, to należy udostępnić środki zaradcze dla poszkodowanych.
- 5 Śledzenie postępów.
- 6 Informowanie o podejmowanych działaniach.

We wspomnianej publikacji opisano również kilka przykładów sytuacji łamania praw człowieka:

- ▶ Równość wobec prawa i jednakowa ochrona prawna - firma wykorzystuje fakt, że robotnicy migrujący nie są jednakowo chronieni przez krajowe prawo pracy i oferuje im gorsze warunki pracy niż przyjęte standardy.
- ▶ Wolność od tortur i brutalnego, nieludzkiego, poniżającego traktowania - kierowniczka sekretariatu systematycznie nęka podwładnych, np. używając wobec nich wyzwisk, gdy nie jest zadowolona z ich wydajności i wyników pracy.
- ▶ Prawo do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny - firma nakłania pracownicę do przełożenia ślubu o rok, chcąc uniknąć niepotrzebnych zawirowań w okresie, gdy pracy jest bardzo dużo. Pracownica słyszy, że jeżeli zrealizuje plany małżeńskie, w firmie może już nie być dla niej miejsca.

Autorzy przewodnika „Moja firma a prawa człowieka” opisali sytuacje związane z prawami człowieka, np.:

Wspominano już, że jednym z obszarów ryzyka łamania praw człowieka są usługi ochroniarskie. Jeśli spółka zamawia usługi ochroniarskie w innej firmie, to:

- ▶ Czy wyraźnie informuje usługodawców, że oczekuje od nich poszanowania praw człowieka, np. włączając odpowiednie zapisy do warunków złożenia zamówienia?
- ▶ Czy spółka sprawdza, czy usługodawca ma odpowiednie zezwolenia?
- ▶ Czy spółka dba o to, żeby usługodawca szkolił swój personel w zakresie odpowiedniej problematyki praw człowieka, np. uzasadnionego użycia siły i niedyskryminacji?
- ▶ Czy spółka dba o to, żeby usługodawca minimalizował niekorzystny wpływ na prawo pracowników lub klientów do prywatności, wynikający ze stosowania nadzoru lub przeszukania?

Postawienie tych pytań i odpowiednia praktyka są istotne, gdyż w omawianej sytuacji mogą być zagrożone następujące prawa człowieka:

- ▶ Prawo do ochrony prawnej życia prywatnego
- ▶ Prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa
- ▶ Wolność od poniżającego traktowania
- ▶ Prawo do pokojowego zgromadzania się
- ▶ Prawo do niedyskryminacji

Jeśli spółka składa u dostawców zamówienia z bardzo napiętym terminem realizacji, to:

- ▶ Czy dostawcy wiedzą, że spółka wciąż oczekuje od nich poszanowania praw człowieka, np. podkreślenia potencjalnego zagrożenia w treści umów lub zamówień?
- ▶ Czy spółka planuje sprzedaż i zamówienia w taki sposób, żeby w miarę możliwości uniknąć bardzo napiętych terminów realizacji po stronie dostawców?
- ▶ Czy spółka uwzględnia i omawia z dostawcami warunki pracy zatrudnionych przez nich osób w kontekście napiętych terminów?

W omawianej sytuacji mogą być zagrożone następujące prawa człowieka:

- ▶ Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- ▶ Prawo do odpoczynku i czasu wolnego

Efektywna biznesowo polityka CSR w obszarze środowiskowym – wyzwanie dla przedsiębiorców

GRZEGORZ PIZOŃ, STARSZY PRAWNIK ORAZ DORADCA REGULACYJNY

► KANCELARIA PRAWNA EY LAW

PAULINA SZPERLIŃSKA-WIĘCŁAWSKA, PRAWNIK

► KANCELARIA PRAWNA EY LAW

Koncepcja CSR, czyli odpowiedzialności przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo, w ostatnich latach odgrywa coraz większą rolę i obecnie jest niezbędnym elementem strategii biznesowej liczących się na rynku przedsiębiorstw.¹ W świadomości przedsiębiorców raportowanie niefinansowe przestaje być niepożądanym obowiązkiem, lecz staje się instrumentem zwiększającym transparentność polskiego rynku oraz budującym wiarygodność i reputację uczestników rynku. Wdrażanie zasad prowadzenia społecznie odpowiedzialnego biznesu w obszarze środowiskowym umożliwia przedsiębiorcom zwiększenie ich przewagi konkurencyjnej i profesjonalne kształtowanie relacji z otoczeniem biznesowym.

CSR – wczoraj i dziś

Pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu jest bardzo szerokie, przez co w jego zakresie mieści się wiele różnych inicjatyw i procedur. Według jednej z definicji zawartej w Normie PN-ISO 26000 społeczna odpowiedzialność biznesu oznacza odpowiedzialność organizacji za wpływ jej decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko. Odpowiedzialność

zapewnia przejrzyste i etyczne postępowanie, które:

- przyczynia się do zrównoważonego rozwoju, w tym dobrobytu i zdrowia społeczeństwa;
- uwzględnia oczekiwania interesariuszy;
- jest zgodne z obowiązującym prawem i spójne z międzynarodowymi normami postępowania;
- jest zintegrowane z działaniami organizacji i praktykowane w jej relacjach.²

W publicznie dostępnych raportach dotyczących wyników badań tego zjawiska wskazywano, że już w 2014 r. blisko 30% badanych dużych i średnich przedsiębiorstw w Polsce prowadziło działalność zgodną z koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu, jednak nie robiło tego w sposób kompleksowy. Najczęściej występującą przyczyną takiego postępowania był brak wystarczającej wiedzy oraz postrzeganie procesu przygotowywania raportu CSR jako dużego wyzwania organizacyjnego.³

Niemniej jednak podejście do koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu dynamicznie się zmienia. Badania CSRinfo wskazują, że na polskim rynku do października 2017 r. zostało wydanych i zarejestrowanych, mimo braku prawnego obowiązku, ponad 350 raportów niefinansowych.⁴ Pierwszy i jedyny w danym roku raport niefinansowy opublikowano w 2005 r.⁵ Większość przedsiębiorców objętych badaniem przygotowało

¹ Definicja CSR przedstawiona przez Komisję Europejską w Komunikacie Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw z dnia 25.10.2011, KOM(2011) 681.

² PN-ISO 26000, PKN listopad 2012.

³ Raport: CSR Managers Survey 2015 w: Central Europe, Deloitte oraz Instytut PBS, 2015; Raport: Społeczna odpowiedzialność biznesu: fakty a opinie, CSR oczami dużych i średnich firm w Polsce, KPMG i Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2014.

⁴ Raporty zarejestrowane w Rejestrze Raportów w latach 01.01.2005 – 31.10.2017, dostępne na stronie www.rejestrreportow.pl.

⁵ Dane dostępne w „Raportowanie niefinansowe w Polsce 2016”, CSRinfo, http://www.csrinfo.org/wp-content/uploads/2016/11/Raportowanie_niefinansowe_2017.pdf.

raporty według międzynarodowych standardów, najczęściej przy pomocy standardu GRI.⁶ Obecnie najwięcej raportów niefinansowych zostało opublikowanych przez podmioty z branży paliwowej, finansowej, spożywczej i energetycznej.

Na rynku można zauważyć trend, w szczególności wśród spółek publicznych notowanych na giełdach oraz ich podmiotów zależnych, polegający na prowadzeniu działalności gospodarczej w sposób uwzględniający jej oddziaływanie na społeczność lokalną i środowisko i utrzymywaniu relacji biznesowych w przeważającej mierze z partnerami, którzy raportują dane niefinansowe i realizują zadania z zakresu CSR. Wprowadzenie CSR do strategii przedsiębiorcy niesie za sobą istotne korzyści w relacjach inwestorskich, a także pozwala na weryfikację, czy spełniane są wszystkie wymogi przewidziane przepisami prawa.

Koncepcja społecznej odpowiedzialności biznesu, jeszcze kilkanaście lat temu mało popularna wśród przedsiębiorców, dziś odgrywa kluczową rolę w strategii biznesowej największych uczestników rynku.

Ostatni rok był niezwykle istotny dla rozwoju trendu społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce. W styczniu 2017 r. zaczęła obowiązywać Ustawa z dnia 15 grudnia 2016 r. o zmianie ustawy o rachunkowości,⁷ która zaimplementowała do polskich przepisów Dyrektywę 2014/95/UE dotyczącą obowiązku ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki zainteresowania publicznego, w tym przez spółki notowane na giełdach oraz grupy kapitałowe.⁸ Nowe przepisy mają na celu nie tylko zwiększenie transparentności oraz stopnia raportowania i podawania do opinii publicznej danych niefinansowych, powiązanych z przejrzystością prowadzonej działalności gospodarczej, ale także zmianę podejścia do kwestii pracowniczych, środowiskowych oraz społecznych.

Pierwsze obowiązkowe raporty z zakresu CSR w odniesieniu do informacji dotyczących roku obrotowego 2017 powinny pojawić się w styczniu 2018 r.

Co więcej, pod koniec czerwca 2017 r. Komisja Europejska opublikowała długo oczekiwane wytyczne dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych.⁹ Stanowią one praktyczną pomoc m.in. dla podmiotów objętych obowiązkiem ujawniania danych niefinansowych w zakresie metodologii raportowania w odpowiedni, użyteczny, spójny i bardziej porównywalny sposób.¹⁰ Wytyczne Komisji są niewiążące i mogą być stosowane przy uwzględnieniu również innych sposobów raportowania - międzynarodowych, unijnych lub krajowych. Dyrektywa 2014/95/UE zapewnia dużą elastyczność w tym zakresie, pozostawiając do decyzji przedsiębiorcy dobór odpowiednich metod raportowania, najlepiej odzwierciedlających działalność jednostki.

Podstawową zasadą raportowania jest przedstawienie informacji: (i) istotnych; (ii) rzetelnych, wyważonych i zrozumiałych; (iii) kompleksowych, lecz zwięzłych; (iv) strategicznych i zorientowanych na przyszłość; (v) ukierunkowanych na zainteresowane strony; (vi) spójnych i jednolitych.¹¹

W treści sprawozdania nie powinno zabraknąć opisu:

- ▶ modelu biznesowego jednostki;
- ▶ kluczowych niefinansowych wskaźników efektywności;
- ▶ polityki stosowanej przez jednostkę oraz wyników jej stosowania;
- ▶ procedur należytej staranności w odniesieniu do polityki;
- ▶ głównych i istotnych ryzyk związanych z działalnością jednostki oraz zarządzania tymi ryzykami¹²

⁶ Według danych GRI, 60% raportujących jednostek na świecie korzysta z ich standardu, zob. <http://www.csinfo.org/10-raportowania-niefinansowego-polsce/>.

⁷ Dz. U. z 2017 r., poz. 61.

⁸ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r., Dz. Urz. UE L 330 z 15.11.2014, s. 1., („Dyrektywa 2014/95/UE”).

⁹ Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące sprawozdawczości w zakresie informacji niefinansowych z dnia 26 czerwca 2017 r., Bruksela, 2017/C 215/01, („Wytyczne Komisji”).

¹⁰ Wytyczne Komisji, str. 2.

¹¹ Wytyczne Komisji, str. 5 – 9.

¹² Art. 49b ust. 2 Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. 1994 Nr 121 poz. 591z późn. zm.).

Jak powinna wyglądać efektywna biznesowo polityka CSR w obszarze środowiskowym?

W Dyrektywie 2014/95/UE Komisja Europejska wskazała podstawowe i kluczowe obszary objęte obowiązkiem raportowania, tj. kwestie środowiskowe, społeczne, pracownicze, poszanowania praw człowieka, przeciwdziałania korupcji i łapownictwa.¹³ Jak wynika z badań rynkowych, ochrona środowiska jest najważniejszym wyzwaniem dla przedsiębiorstw nie tylko przemysłowych, które mają bezpośredni negatywny wpływ na środowisko naturalne, ale także dla sektora usługowego.¹⁴

Szeroko zakrojona regulacja prawno-środowiskowa, energetyczna oraz w zakresie gospodarki odpadami obejmuje obszary działalności przedsiębiorstwa naznaczone daleko idącym ryzykiem negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Rzetelne przestrzeganie wymogów prawnych oraz zarządzanie ryzykiem w tym obszarze wymaga w szczególności świadomości obowiązków spółki na wszystkich etapach zarządzania oraz produkcji. Sprostanie już istniejącym wymogom stanowi wyzwanie, w którego realizacji pomagają zarówno zasady raportowania danych niefinansowych w obszarze środowiskowym, jak i systemy zarządzania środowiskowego takie jak ISO 14001 czy EMAS.

Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu w obszarze środowiskowym to jednak nie tylko zgodność z prawem, którą należy uznać za podstawowe zobowiązanie przedsiębiorcy. W ujęciu ekonomii neoklasycznej jest to uzasadniony ekonomicznie pretekst dobrego postępowania, ale także sposób na osiągnięcie dodatkowych korzyści po stronie podmiotu społecznie odpowiedzialnego. Są to zarówno korzyści w obszarze postrzegania społecznego, jak i bardziej wymierne, np. możliwość uzyskania przewagi konkurencyjnej czy też optymalizacja kosztowa w zakresie zużycia zasobów naturalnych. Co niezmierne istotne, społeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze środowiskowym oznacza świadomość problematyki środowiskowej na najwyższych poziomach zarządzania organizacji oraz zakłada przyjęcie skutecznej polityki korporacyjnej wraz z procedurami jej przestrzegania. Polityka ta powinna uwzględniać

zarówno cele spółki jako podmiotu nastawionego na zysk, jak i pozytywny wpływ na środowisko i społeczność lokalną. Niejednokrotnie, na ostateczną wartość wskaźników w tym obszarze, wyznaczaną w ramach przyjętej metody raportowania, wpływa bowiem także zaangażowanie danej spółki w cele i przedsięwzięcia z zakresu ochrony środowiska.

Cele i kluczowe rezultaty

Efektywna biznesowo polityka środowiskowa powinna przede wszystkim uwzględnić cele, które dany podmiot zamierza osiągnąć w tym obszarze. Cele te powinny być wymierne i mierzalne oraz uwzględniać zarówno korzyść po stronie społeczeństwa, jak i przedsiębiorcy. Polityka ta powinna być kompleksowa, a zatem uwzględniać wszystkie obszary działalności przedsiębiorstwa, wewnętrzne aspekty compliance oraz relacje z partnerami zewnętrznymi. Nie można bowiem nazwać społecznie odpowiedzialnym żadnego podmiotu, który nie traktuje swojej polityki biznesowej w sposób integralny, uwzględniający konieczność zaspokajania celów akcjonariuszy i inwestorów oraz społeczności lokalnej. Niezbędne jest także zapewnienie zgodności działalności z obowiązującym prawem i ograniczenie jej negatywnych skutków środowiskowych. Brak uwzględnienia któregośkolwiek spośród tych elementów w strategii biznesowej znacząco ogranicza jej przydatność biznesową, a podmiot, który taką politykę prowadzi, nie powinien być określany podmiotem odpowiedzialnym społecznie.

Z drugiej strony polityka środowiskowa nie powinna ograniczać się wyłącznie do założenia pełnej realizacji wymogów wynikających z powszechnie obowiązującego prawa, gdyż obszar ten należy postrzegać jako absolutne i nieprzekraczalne minimum. Polityka ta powinna uwzględniać oddziaływanie przedsiębiorstw na środowisko w każdym obszarze jego działania oraz zakładać ograniczenie negatywnych aspektów wpływu tej działalności, a także zwracać uwagę na dbałość o stan środowiska w stopniu przekraczającym obszar zabezpieczony ryzykiem prawnym. Dodatkowo polityka ta powinna również uwzględniać możliwość optymalizacji wpływu danego podmiotu na środowisko poprzez efektywne wykorzystanie

¹³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r., Dz. Urz. UE L 330 z 15.11.2014, s. 1.

¹⁴ Raport: Społeczna odpowiedzialność biznesu: fakty a opinie, CSR oczami dużych i średnich firm w Polsce, KPMG i Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2014.

surowców. To z kolei nie pozostaje bez znaczenia dla kosztów prowadzonej działalności, albo, w określonych przypadkach, pozwala na uzyskanie dodatkowych korzyści wynikających z publicznego wsparcia dla określonego rodzaju działań.

Budowanie polityki odpowiedzialności społecznej w obszarze środowiskowym powinno zostać oparte o konkretne, mierzalne cele, które dany podmiot zamierza osiągnąć. Poza rezultatem zapewnienia pełnej zgodności działań przedsiębiorcy z prawem oraz wewnętrznych zasad weryfikacji tej zgodności i zasad wczesnego alarmowania, strategia ta powinna obejmować również:

- ▶ szanse w obszarze ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju (w tym – możliwości optymalizacji zasad zarządzania zasobami);
- ▶ analizę oczekiwań interesariuszy wewnętrznych i zewnętrznych;
- ▶ nawiązanie dialogu ze wszystkimi interesariuszami wewnętrznymi i zewnętrznymi (w tym także – planowane przedsięwzięcia edukacyjne mające na celu zwiększenie świadomości pracowniczej);
- ▶ zasady kształtowania wizerunku podmiotu jako odpowiedzialnego społecznie i kierującego się zasadami zrównoważonego rozwoju;
- ▶ dodatkowe przedsięwzięcia mające na celu podział korzyści wynikających z gospodarczego sukcesu firmy z innymi stronami, w tym także społecznością lokalną (działania charytatywne, współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego).

Rola wskaźników efektywności

Kluczowe wskaźniki efektywności w zakresie polityki środowiskowej umożliwiają zrozumienie wyników, sytuacji oraz wpływu działalności przedsiębiorstwa na jego otoczenie biznesowe, jak również na środowisko.¹⁵ Powinny zostać tak dobrane, aby w jak najpełniejszy sposób odzwierciedlać specyfikę danej branży oraz biznesu przedsiębiorcy. Dlatego też istotne jest, aby przed dokonaniem wyboru przeprowadzić dogłębną analizę działalności spółki oraz uwzględnić wszelkie istotne czynniki. Najlepszym sposobem aby osiągnąć pożądane rezultaty jest wybranie kilku kluczowych wskaźników z uwzględnieniem oczekiwań

najważniejszych interesariuszy, najważniejszych wyzwań dla branży, w której działa przedsiębiorca oraz najważniejszych zagadnień dla biznesu przedsiębiorcy.

Wskaźniki efektywności stanowią dobre narzędzie umożliwiające połączenie informacji jakościowych i ilościowych oraz przedstawienie związków między nimi, dlatego też są niezwykle istotne dla inwestorów i interesariuszy. Jednym ze skutecznych sposobów określenia stopnia realizacji kluczowych wskaźników jest prezentowanie danych porównawczych za ubiegły rok w celu przedstawienia tendencji w danym obszarze oddziaływania przedsiębiorcy.

Przykładowymi wskaźnikami efektywności polityki środowiskowej, ujętymi w wytycznych Komisji są:

- ▶ efektywność energetyczna i poprawa w zakresie efektywności energetycznej;
- ▶ zużycie energii z nieodnawialnych źródeł energii oraz energochłonność;
- ▶ emisja gazów cieplarnianych w tonach metrycznych ekwiwalentu dwutlenku węgla oraz intensywność emisji gazów cieplarnianych;
- ▶ emisje innych substancji zanieczyszczających (zmierzone jako wartość bezwzględna oraz jako intensywność);
- ▶ wydobycie zasobów naturalnych;
- ▶ wpływy i zależności kapitału naturalnego oraz bioróżnorodności;
- ▶ gospodarowanie odpadami (np. współczynniki recyklingu).¹⁶

Kluczowe wskaźniki efektywności w zakresie środowiskowym mogą być klasyfikowane w różny sposób. Jedną z klasyfikacji wyróżnia wskaźniki środowiskowe: wyników, zarządzania i stanu.¹⁷ Wskaźniki środowiskowe wyników są niezbędne dla celów komunikacyjnych i koncentrują się na planowaniu, kierowaniu i kontroli działań przedsiębiorcy na rzecz środowiska. Są one najczęściej stosowane przez przedsiębiorców. Wskaźnikami wyników mogą być informacje dotyczące zużycia energii, zużycia wody i generowania ścieków, ilości odpadów do utylizacji czy wielkość emisji dwutlenku węgla. Wskaźniki środowiskowe zarządzania obejmują wszelkie działania zarządcze mające na celu zminimalizowanie negatywnych skutków oddziaływania przedsiębiorstwa

¹⁵ Zob. Wytyczne Komisji, str. 13. Zob.

¹⁶ Wytyczne Komisji, str. 15.

¹⁷ 20A. Balicka, Wskaźniki środowiskowe w zewnętrznej sprawozdawczości środowiskowej, Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 388, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2015.

na środowisko. Przykładem takich wskaźników są informacje dotyczące kosztów ochrony środowiska, inwestycji środowiskowych czy promowania ochrony środowiska, a także informacje dotyczące ilości naruszeń ustaw i przepisów dotyczących ochrony środowiska. Natomiast wskaźniki stanu środowiska przedstawiają stan wody, powietrza, gleby, flory i fauny w najbliższym otoczeniu przedsiębiorstwa. Są najczęściej stosowane przez dużych uczestników rynku, gdyż wiążą się z nimi największe koszty obejmujące pozyskiwanie informacji o stanie otaczającego środowiska.

Z kolei w systemie EMAS wskazano sześć głównych wskaźników efektywności środowiskowej, które powinny zostać uwzględnione przez przedsiębiorców.¹⁸ Dotyczą one: efektywności energetycznej, efektywnego wykorzystania materiałów, wody, odpadów, różnorodności biologicznej oraz emisji.¹⁹

Kluczowe środowiskowe wskaźniki efektywności stanowią ważny element raportów niefinansowych, gdyż zawierają istotne informacje o działalności biznesowej przedsiębiorcy, zarówno dla interesariuszy zewnętrznych jak i wewnętrznych i są potrzebne w podejmowaniu strategicznych decyzji. Wiążą się z nimi znaczne koszty, które mogą zniechęcać przedsiębiorców. Z drugiej strony wskaźniki środowiskowe sprzyjają prawidłowej komunikacji oraz umożliwiają uzyskanie znacznych korzyści dzięki efektywnej polityce środowiskowej i doskonaleniu strategii biznesowej przedsiębiorcy.

Inteligentny podział odpowiedzialności za przestrzeganie norm prawnych w obszarze środowiska a czynniki ryzyka

Kluczowe ryzyka dla polityki środowiskowej mogą wynikać zarówno z własnych decyzji przedsiębiorcy jak i z czynników zewnętrznych, niezależnych od przedsiębiorcy. Dla społecznej odpowiedzialności biznesu istotna jest zarówno prawidłowa identyfikacja najważniejszych ryzyk, jak również sposób zarządzania nimi oraz łagodzenie skutków.

Podstawowym obowiązkiem podmiotów prowadzących działalność gospodarczą mogącą wywierać wpływ na stan środowiska jest przestrzeganie przepisów obowiązującego prawa. Efektywna biznesowo polityka środowiskowa zakłada, że świadomość zasad prawnych, jakie rządzą poszczególnymi, środowiskowo istotnymi obszarami działalności spółki występować będzie na każdym poziomie zarządzania. Świadomość ta powinna być obecna zarówno wśród kadry managerskiej jak i u szeregowych pracowników, zajmujących się danym obszarem działalności spółki. Dodatkowo odpowiedzialność społeczna w tym obszarze opiera się w dużej mierze na regulaminach oraz zasadach wczesnego alarmowania w przypadku, w którym występuje zagrożenie ryzykiem niedotrzymania prawnych standardów prowadzenia działalności gospodarczej, zanim jeszcze ryzyko to się zmaterializuje.

Godzi się nadmienić, że systemy zarządzania obszarem środowiskowego oddziaływania przedsiębiorstwa, takie jak powszechnie znany system ISO 14001 czy też system EMAS, o ile stanowią istotną pomoc w zarządzaniu środowiskowym, o tyle nie są w stanie zastąpić odpowiedzialnej i poprawnie skonstruowanej wewnętrznej polityki środowiskowej. Niemniej jednak, kluczowym elementem obydwu tych systemów jest zobowiązanie po stronie osób decyzyjnych do pełnej realizacji wymogów prawnych.

Brak przejrzystego określenia wymogów oraz procedur wewnętrznych w tym obszarze może prowadzić w niektórych przypadkach, do katastrof ekologicznych, powodujących utratę wiarygodności spółki jako partnera biznesowego. Warto zauważyć, że sprawy takie, chociaż nie są często spotykane w biznesie, odbijają się szerokim echem, czego przykładem może być głośna swego czasu sprawa dotycząca manipulacji wskaźnikami emisji spalin w samochodach produkowanych przez jeden z wiodących koncernów, czy sprawa zatrucia rzeki Warty środkiem owadobójczym.

¹⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1221/2009 z 25 listopada 2009 r. w sprawie dobrowolnego udziału organizacji w systemie ekozarządzania i audytu we Wspólnocie („EMAS”).

¹⁹ J. Nycz-Wróbel, Różnice w sposobie prezentowania informacji dotyczących wskaźników efektywności środowiskowej, *Humanities and Social Sciences*, vol. XIX, 21 (3/2014), str. 173-184.

Wewnętrzne mechanizmy kontroli i wczesnego alarmowania

Wyznaczenie osób odpowiedzialnych za kontrolę i wczesne alarmowanie w związku z wykrytymi nieprawidłowościami oraz identyfikacja sprawnych kanałów przepływu informacji jest jedną z metod pozwalającą na uniknięcie materializacji ryzyka w obszarze środowiskowym. Procedury wewnętrzne w tym obszarze powinny być dostosowane do profilu działalności spółki i dotyczyć zarówno bezpieczeństwa produkcji, postępowania z niebezpiecznymi substancjami, procedur składowania i przetwarzania odpadów, w tym gazów odpadowych i ścieków, jak również jasno określać drogę postępowania w przypadku zagrożenia ryzykiem niespełnienia wymogów środowiskowych, nagłego zwiększenia emisyjności bądź uwolnienia niebezpiecznych substancji do środowiska.

Jednym z warunków skuteczności strategii w tym obszarze jest posiadanie odpowiednio wykwalifikowanej kadry zarządzającej, nadzorującej kwestie bezpieczeństwa produkcji w trybie bieżącym. Niewątpliwie kadra ta powinna dysponować wystarczającymi zasobami ludzkimi, zobowiązanymi do bieżącego raportowania w tym obszarze dla celów sprawozdawczości wewnętrznej oraz niezwłocznego zgłaszania wszystkich zidentyfikowanych nieprawidłowości.

Procedura należytej staranności

Procedura należytej staranności w zakresie polityki środowiskowej jest niezbędnym jej elementem, który umożliwia przedsiębiorcy osiągnięcie konkretnego celu. Procedura ta ułatwia identyfikację obecnego i potencjalnego ryzyka oraz zapobiega jego materializacji.²⁰

Polityka społecznej odpowiedzialności biznesu w obszarze środowiskowym powinna w szczególności uwzględniać odpowiedzialne zarządzanie surowcami, sortowanie i recykling odpadów, używanie produktów po recyklingu, oszczędność wody i prądu, oszczędność paliwa, promocję inicjatyw proekologicznych.

Podsumowanie

Efektywna biznesowo społeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze środowiskowym stanowi ogromne wyzwanie dla przedsiębiorcy, zarówno finansowe jak i strategiczne. Z drugiej strony może ona generować wymierne korzyści biznesowe dla przedsiębiorcy. Polityka ta pozwala na skuteczne wykorzystanie zasobów naturalnych, minimalizację powstawania odpadów i zanieczyszczeń na każdym etapie produkcji przy zapewnieniu odpowiedniej jakości dostarczanych dóbr i usług. Poprawia ona reputację przedsiębiorcy wśród inwestorów oraz społeczności lokalnej, pomaga w utrzymaniu obecnych inwestorów i w zdobyciu nowych oraz umożliwia wczesne reagowanie na potencjalne zagrożenia. Dzięki efektywnie stosowanej polityce środowiskowej przedsiębiorca może znaleźć się w elitarnej grupie uczestników rynku postrzeganych jako organizacje pro-ekologiczne, które działają w zgodzie z prawem w sposób efektywny, wiarygodny i przejrzysty.

²⁰ Zob. Wytyczne Komisji, str. 11.

Zarządzanie ryzykami niefinansowymi w łańcuchu dostaw

„...w tym ryzyk związanych z (...) kontrahentami...”
– Ustawa o rachunkowości art. 49b. p. 5.

DR ROBERT SROKA, MANAGER ▶ EY

Ustawa o rachunkowości w punkcie piątym artykułu 49b stanowi, że oświadczenie na temat informacji niefinansowych powinno zawierać opis istotnych ryzyk związanych z działalnością jednostki mogących wywierać niekorzystny wpływ na zagadnienia społeczne, pracownicze, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji, w tym ryzyk związanych m.in. z kontrahentami, a także opis zarządzania tymi ryzykami. Większość podmiotów objętych obowiązkiem raportowania informacji niefinansowych w sposób znaczący wpływa na swoich kontrahentów, a w szczególności na dostawców. To właśnie w łańcuchu dostaw ryzyka niefinansowe mogą się zmaterializować czy to poprzez bezpośredni negatywny wpływ wywierany przez dużych odbiorców, czy poprzez agresywne warunki handlowe, czy wreszcie poprzez niski poziom zarządzania u samych dostawców.

W Ustawie o rachunkowości czytamy również, że sporządzając oświadczenie na temat informacji niefinansowych, jednostka przedstawia te informacje w zakresie, w jakim są one niezbędne dla oceny rozwoju, wyników i sytuacji jednostki oraz wpływu jej działalności na zagadnienia społeczne, pracownicze, środowiska naturalnego, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji. A żadna duża spółka nie zaprzeczy, że to, w jaki sposób zarządza łańcuchem dostaw nie ma znaczącego wpływu na jej wyniki.

Kompleksowe podejście do zarządzania ryzykami niefinansowymi w łańcuchu dostaw

Analizując łańcuch dostaw z punktu widzenia wpływu na sytuację spółki objętej obowiązkiem raportowania danych niefinansowych możemy przyjąć trzy perspektywy.

1. Zarządzanie ryzykiem

- a. Ochrona reputacji
- b. Zmniejszenie zakłóceń w dostawach
- c. Uniknięcie lub zmniejszenie możliwości wystąpienia kar lub procesów sądowych

2. Redukcja kosztów

- a. Poprawa TCO (z ang. Total Cost of Ownership) - całkowitego kosztu posiadania
- b. Zmniejszenie kosztów wynikających z redukcji czasu potrzebnego do tworzenia zbyt szczegółowych specyfikacji
- c. Zmniejszenie nadwyżek wynikających z przeszacowanej konsumpcji

3. Wzrost przychodów

- a. Lepsze produkty/usługi
- b. Dostęp do nowych rynków/ klientów
- c. Zyski pochodzące z projektów recyklingowych lub udziału w procesie obiegu zamkniętego

Element zarządzania obszarami niefinansowymi u dostawców staje się, obok ceny, jakości i terminowości, integralną częścią oceny dostawców i budowania efektywnego łańcucha dostaw.

Zarządzanie ryzykami niefinansowymi w łańcuchu dostaw, zwłaszcza w dużych spółkach, wymaga przemyślanego podejścia, w którym znaczenie ma wyważenie, efektywność procesu i doskonała komunikacja z dostawcami. Zastosowanie tych trzech zasad pozwoli na realne usprawnienie procesu współpracy z dostawcami. Wyważenie w tym przypadku sprowadza się do rozsądnego stawiania wymagań, obiektywnej oceny dostawców dostosowanej do ich specyfiki (wielkości, rodzaju działalności, położenia geograficznego) i doboru odpowiednich narzędzi. Efektywność procesu sprowadza się do wdrożenia takich metod i narzędzi kontroli, które nie tylko pozwolą otrzymać wiedzę o dostawcy, ale przede wszystkim podnosić standardy i jakość łańcucha dostaw. Komunikacja odgrywa kluczową rolę w powodzeniu przedsięwzięcia jakim jest minimalizacja ryzyk niefinansowych w łańcuchu dostaw. O takim projekcie powinno się odpowiednio zakomunikować, przede wszystkim obecnym i potencjalnym dostawcom, ale także wewnątrz spółki. Planując komunikację należy podzielić ją na odpowiednie etapy, sprofilować ze względu na rodzaj dostawców oraz uwzględnić różnice kulturowe i językowe.

Stawiając wymagania niefinansowe w łańcuchu dostaw warto dokonać podziału na dostawców i podwykonawców, zwłaszcza tych, którzy pracują na terenie naszych zakładów, przedsięwzięć lub w imieniu spółki. Należy uwzględnić też ryzyka branżowe oraz związane z położeniem geograficznym.

Projekt zarządzania ryzykami niefinansowymi w łańcuchu dostaw może składać się z następujących etapów:

- ▶ Analiza charakterystyki łańcucha dostaw
- ▶ Identyfikacja ryzyk
- ▶ Wypracowanie wymagań
- ▶ Podział dostawców ze względu na poziom ryzyka
- ▶ Opracowanie sposobu kontroli ryzyk:
 - ▶ Formalne zapisy w umowach
 - ▶ Narzędzia gromadzenia danych
 - ▶ Formularze samooceny
 - ▶ Audyt
 - ▶ Działania poaudytowe
- ▶ Opracowanie planu współpracy z dostawcami w celu wsparcia w spełnieniu wymagań
- ▶ Edukacja i komunikacja
- ▶ Okresowy przegląd
- ▶ Opracowanie planu postępowania z dostawcami, którzy nie dostosują się do wymagań

Zachowując powyższą sekwencję działań wdrożenie narzędzi etycznego zarządzania może pomóc ograniczyć koszty, zwiększyć innowacyjność łańcucha dostaw i zacieśnić współpracę z najlepiej ocenianymi dostawcami. O skuteczności zrównoważonych zakupów przekonuje organizacja EcoVadis przywołując wyniki światowych badań:

- ▶ U 85% spółek objętych badaniem łańcucha dostaw zidentyfikowano co najmniej jedną nieprawidłowość, a u 50% dwie lub więcej (wg badania „Strategic risk: do not forget your supply chain!” Zurich & St John’s Univeristy);
- ▶ Zrównoważone praktyki w łańcuchu dostaw mogą obniżyć koszty tego łańcucha nawet o 9-16% oraz zaowocować 15-30% wzrostem wartości marki (wg badania Beyond Supply Chains” Światowego Forum Ekonomicznego).

Co więcej, stwierdzono, że ponad 70% dostawców zarejestrowanych w EcoVadis zwiększa jakość swoich działań i osiąga lepsze rezultaty w trakcie ponownej oceny. Wydaje się więc, że zrównoważone zakupy po prostu się opłacają.

Platformy do analizy ryzyk niefinansowych w łańcuchu dostaw

Jednym z narzędzi zarządzania ryzykami niefinansowymi w łańcuchu dostaw jest wspomniana już platforma EcoVadis. Obecnie z tego narzędzia korzysta 150 międzynarodowych korporacji i 12 tysięcy kupców, których wartość zakupów szacowana jest na bilion dolarów rocznie. W bazie EcoVadis znajdują się informacje niefinansowe na temat ponad 25 000 firm z ponad 100 krajów i 150 branż. 70% z tych firm to przedsiębiorstwa z kategorii małych i średnich.

Dla zaprezentowania jakich informacji polskie spółki mogą oczekiwać od swoich dostawców przyjrzyjmy się sposobowi analizy łańcuchów dostaw przez EcoVadis.

Oceniane są informacje na trzech poziomach:

1. Polityk
2. Działań
3. Rezultatów

Sama analiza podzielona jest na cztery obszary, które korespondują z zapisami Ustawy o rachunkowości w zakresie informacji niefinansowych.

- ▶ W obszarze środowiskowym oceniane są następujące zakresy danych:
 - ▶ Energia oraz gazy cieplarniane
 - ▶ Woda
 - ▶ Bioróżnorodność
 - ▶ Lokalne emisje
 - ▶ Materiały
 - ▶ Chemia
 - ▶ Odpady
 - ▶ Zużycie produktów
 - ▶ Analiza śladu środowiskowego
 - ▶ Zdrowie i bezpieczeństwo konsumentów
 - ▶ Zrównoważona konsumpcja
- ▶ W obszarze społecznym:
 - ▶ Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników
 - ▶ Warunki pracy
 - ▶ Dialog ze stroną społeczną
 - ▶ Podejście do zarządzania
 - ▶ Szkolenia
 - ▶ Praca dzieci oraz praca przymusowa
 - ▶ Zapobieganie dyskryminacji
 - ▶ Przestrzeganie podstawowych praw człowieka
- ▶ Etyka
 - ▶ Zapobieganie korupcji i łapownictwu
 - ▶ Praktyki antykonkurencyjne
 - ▶ Odpowiedzialne zarządzania innowacjami

- ▶ Łańcuch dostaw
 - ▶ Efekty środowiskowe
 - ▶ Praktyki społeczne

Aby analiza dostawców w obszarach niefinansowych była skuteczna, powinna odnosić się do kluczowych ryzyk w łańcuchu dostaw. Dla przykładu, w obszarze środowiskowym nie wystarczy jedynie zwrócić uwagę na poziom zarządzania w obszarze ochrony środowiska u dostawcy, lecz należy uwzględnić również aspekty środowiskowe związane z produktami dostawcy. I nie tylko tymi, które są nabywane przez kupującego. Zwracając uwagę na zarządzanie ryzykiem operacyjnym u dostawcy można analizować takie obszary jak zużycie energii, efektywność wykorzystania wody, odpady czy emisje. Natomiast analizując aspekt produktowy warto ocenić czy spełnione zostały wszystkie wymagania prawne oraz jak funkcjonuje kontrola jakości.

Standardy etyczne dla łańcuchów dostaw

Istnieje szereg standardów do zarządzania ryzykami etycznymi w łańcuchu dostaw. Warto z nich z korzyścią lub na nich się wzorować, chociażby dlatego, że zostały sprawdzone, są uznane na poziomie międzynarodowym, możemy się z nimi zetknąć współpracując z innymi partnerami biznesowymi. Standardy te odwołują się do akceptowanych na poziomie globalnym międzynarodowych dokumentów i dotyczą najbardziej istotnych ryzyk społecznych. Poniżej znajduje się krótka charakterystyka standardów, które mogą podpowiedzieć jak zarządzać ryzykiem etycznym w obszarze miejsca pracy.

Standard	Opis
SMETA	<p>SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) jest jednym z najpowszechniejszych audytów etycznych firm w łańcuchu dostaw, którego wyniki trafiają do bazy SEDEX.</p> <p>SEDEX to globalna baza informacji na temat dostawców z całego świata. Znajdują się w niej raporty o poziomie spełniania wymagań etycznych przez ponad 38 000 firm ze 150 krajów.</p> <p>Audyt SMETA to wymagania w następujących obszarach:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Warunki zatrudnienia - Bezpieczeństwo i Higiena Pracy - Środowisko - Etyczne praktyki biznesowe <p>Wymagania odnoszą się do ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code. Spełniania wymogów tego standardu oczekują od swoich dostawców m.in. największe sieci handlowe, odzieżowe i chemiczne. ETI wpływa na warunki pracy około 10 milionów osób.</p>
BSCI	<p>BSCI (Business Social Compliance Initiative) jest kolejnym popularnym zestawem wymagań, jakie stawiane są firmom będącym w łańcuchu dostaw.</p> <p>Standard BSCI wymaga m.in. spełnienia postanowień konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz zgodności z krajowymi wymaganiami prawnymi. Oprócz praw pracowniczych i kwestii ochrony środowiska BSCI zwraca uwagę na problem korupcji, wymuszania czy malwersacji.</p>
SA 8000	<p>SA 8000 (SocialAccountability 8000) to norma odpowiedzialności społecznej pozwalająca na zbudowanie kompleksowego systemu zarządzania ryzykami pracowniczymi we własnej organizacji oraz w łańcuchu dostaw. Wymaga aktywnego zaangażowania pracowników w podnoszenie standardów zatrudnienia.</p> <p>Certyfikat SA8000 otrzymało ponad 3700 firm z 67 krajów i 65 branż, zatrudniających ponad 2 miliony pracowników.</p>
Wymagania własne	<p>Większość międzynarodowych korporacji wymaga od polskich dostawców spełniania określonych wymagań etycznych. Niektóre korzystają z wymienionych standardów. Inne bazując na tych standardach wypracowują własne zestawy wymagań, które podlegają weryfikacji podczas okresowych audytów.</p>

Polityka różnorodności

IWONA KOZERA, FUNDATOR FUNDACJI LIDEREK BIZNESU ► PARTNER EY

ANNA SIROCKA, CZŁONEK ZARZĄDU FUNDACJI LIDEREK BIZNESU,
► PARTNER EY

Na 31 grudnia 2017 roku, w wyniku wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. zmieniającej dyrektywę 2013/34/UE w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy, po raz pierwszy emitenci, którzy w roku obrotowym, za który sporządzają sprawozdanie finansowe oraz w roku poprzedzającym ten rok, przekroczyli co najmniej dwie z następujących trzech wielkości:

- 85 000 000 PLN – w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku obrotowego,
- 170 000 000 PLN – w przypadku przychodów ze sprzedaży netto za rok obrotowy,
- 250 osób – w przypadku średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty,

powinni przedstawić opis polityki różnorodności stosowanej w swoich organach administrujących, zarządzających i nadzorujących, w odniesieniu do takich aspektów jak na przykład: wiek, płeć lub wykształcenie i doświadczenie zawodowe, cele polityki różnorodności, sposób jej realizacji oraz skutki w danym okresie sprawozdawczym; a jeżeli nie stosują takiej polityki, powinni to wyjaśnić.

Co to jest różnorodność?

Różnorodność dotyczy wielu aspektów doświadczeń, płci, pochodzenia, wieku, przekonań, wartości czy uwarunkowań kulturowych. W zależności od istniejącej kultury organizacyjnej, przedsiębiorstwo może tej różnorodności nie zauważać lub czerpać z niej korzyści, w tym również dla realizacji swoich celów biznesowych.

Polityka różnorodności

Podstawowym zadaniem polityki różnorodności, a co za tym idzie odpowiednich procedur, jest stworzenie takich odpowiednich warunków, by każdy mógł rozwijać swój potencjał. Drugim celem jest umiejętne korzystanie z wielorakich talentów i wykorzystywanie ich dla dobra całej organizacji, jej klientów oraz otoczenia, w którym funkcjonuje.

Są przedsiębiorstwa, które z powodu braku wiedzy o tym, że bardziej zróżnicowane zespoły są efektywniejsze, i to na każdym szczeblu organizacji, zatrudniają podobnych do siebie pracowników. Takie organizacje muszą poszukać różnorodności – tworząc zespoły składające się z osób o różnym wieku lub różnej płci.

Zdecydowana większość organizacji zatrudnia ludzi w różnym wieku, a trendy demograficzne wskazują, że liczba aktywnych zawodowo pokoleń będzie się zwiększać. Młodsze pokolenia mogą korzystać z doświadczeń starszych, a te z kolei mogą uczyć się od młodszych nowocześniejszego spojrzenia na biznes. Większość organizacji już doświadcza zmiany pokoleniowej oraz wymagań stawianych przez generację Millenialsów (osoby urodzone w latach 80. i 90. XX wieku). Zmieniają się, by stworzyć im jak najlepsze środowisko pracy, ale jednocześnie nie poddać się wszystkim stawianym przez Millenialsów wymaganiom.

To oznacza, że podejmowane przez te zespoły decyzje są pozbawione spojrzenia, z punktu widzenia kobiet, zarówno klientów, jak i pracowników. Nowoczesne przedsiębiorstwa wprowadzają politykę i procedury wspierające kobiety w ich rozwoju zawodowym, bo wiedzą, że ich obecność na szczeblach zarządczych przynosi wymierne korzyści finansowe.

Udział kobiet we władzach spółek

Fundacja Liderów Biznesu od kilku lat prowadzi badania dotyczące udziału kobiet we władzach spółek giełdowych w Polsce. Jej celem jest nie tylko przedstawienie faktycznego obrazu rzeczywistości, pozwalającego na merytoryczną dyskusję, ale także analiza czynników wpływających na to, że kobiety nie są wystarczająco reprezentowane we władzach spółek publicznych.

Badanie przeprowadzone przez Fundację w roku 2016 „Kobiety we władzach spółek giełdowych w Polsce. Czas na zmiany” po raz kolejny potwierdziło, że zarządy i rady nadzorcze polskich firm są zdominowane przez mężczyzn. W 2015 roku w zarządach spółek notowanych na Rynku Głównym GPW w 2015 roku było zaledwie 12,05% kobiet, a w radach nadzorczych 14,49%.

Dlaczego udział kobiet w zarządzaniu zmienia się tak wolno? I to pomimo szeregu analiz biznesowych i badań, które potwierdzają, że zwiększenie udziału kobiet na najwyższych stanowiskach w spółkach publicznych jest jednym z istotnych czynników poprawiających wyniki finansowe? Niestety w Polsce, ze względu na liczbę spółek publicznych oraz stosunkowo małą grupę kobiet w ich władzach trudno przeprowadzić wiarygodne badania poświęcone wpływowi różnorodności na wyniki finansowe organizacji. Poza Polską takie badania prowadzone są od kilkunastu lat. Badanie Massachusetts Institute of Technology (MIT) oraz Carnegie Mellon „Navigating disruption without gender diversity? Think again”¹ pokazało, iż zróżnicowane zespoły, w których również były kobiety, mają lepsze wyniki w analizie logicznej, koordynacji, planowaniu oraz rozwiązywaniu problemów. Z ostatniego raportu Peterson Institute for International Economics², przeprowadzonego przy wsparciu EY, wynika, że 30% udział kobiet we władzach spółek zwiększa zyskowność spółek aż do 6%.

Badanie Światowego Forum Ekonomicznego w Davos pokazuje, że przy zachowaniu obecnego tempa równość zostanie osiągnięta w 2186 roku.³ W gwałtownie zmieniającym się otoczeniu żadna organizacja

nie może tak długo czekać na skorzystanie z wartości dodanej kreowanej przez zróżnicowane grupy zarządzające.

W 2017 roku Fundacja Liderów Biznesu, z udziałem partnerów raportu Axa, Nestlé Polska i Siemens oraz z firmą Kantar Millward Brown postanowiła zbadać jak postrzegane są kobiety, które zasiadają w zarządach przedsiębiorstw lub aspirują do najwyższych stanowisk. Wyniki przedstawione w raportach „Za mało kobiet w zarządach. Dlaczego nic się nie zmienia?” oraz „Gdzie jest szklany sufit? Kobiety w średniej kadry zarządzającej” pokazały także, jakie należy podjąć działania konieczne do zwiększenia udziału kobiet w zarządzaniu.⁴

Fundacja, w ramach swoich działań, współpracuje z EY w ramach globalnego programu *EY-Women. Fast Forward*. Efektem współpracy są rekomendacje działań, które mogą realnie wpłynąć na tempo zwiększenia udziału kobiet w zarządzaniu.

Co mogą zrobić zarządy i rady nadzorcze – jak wyeliminować rozbieżności pomiędzy percepcją władz spółek a realnym udziałem kobiet w zarządzaniu

Badania w ramach programu *EY-Women. Fast Forward* pokazują, że występuje pięć głównych rozbieżności pomiędzy percepcją władz spółek a realnym udziałem kobiet w zarządzaniu. Rozbieżności te są w dużej mierze przyczyną braku postępu w tym zakresie, a zmiana wymaga zaangażowania i zobowiązania zarządów oraz rad nadzorczych do podjęcia konkretnych, mierzalnych działań.

¹ <http://www.ey.com/us/en/newsroom/news-releases/news-ey-new-research-from-the-peterson-institute-for-international-economics-and-ey-reveals-significant-correlation-between-women-in-corporate-leadership-and-profitability>

² “Evidence for a Collective Intelligence Factor in the Performance of Human Groups”, październik 2010

³ [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-women-fast-forward-thought-leadership/\\$FILE/ey-women-fast-forward-thought-leadership.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-women-fast-forward-thought-leadership/$FILE/ey-women-fast-forward-thought-leadership.pdf)

⁴ http://www.fundacjaliderowbiznesu.pl/pliki/Gdzie_jest_szklany_sufit_Kobiety_w_sredniej_kadry_zaradzajacej.pdf

1 Respondenci uważają, że kwestia udziału kobiet w zarządzaniu organizacją jest rozwiązana, pomimo małego postępu w ich własnych organizacjach.

Okolo połowy osób badanych w ramach inicjatywy EY-Women. Fast Forward stwierdziło, że ich zdaniem zarządy i rady nadzorcze osiągnęły równy udział kobiet w zarządzaniu (zdefiniowany jako 30-40% kobiet) lub że zostanie on osiągnięty w ciągu najbliższych 10 lat. Jednakże wyniki badań danych rzeczywistych pokazują zupełnie inny obraz.

Większość respondentów ceni różnorodność i uważa, że z długookresowego punktu widzenia dokonali znaczącego postępu w zwiększaniu udziału kobiet w zarządzaniu, ale jednocześnie tylko 13% spodziewa się poważnych osiągnięć w tym zakresie w ciągu najbliższych pięciu lat.

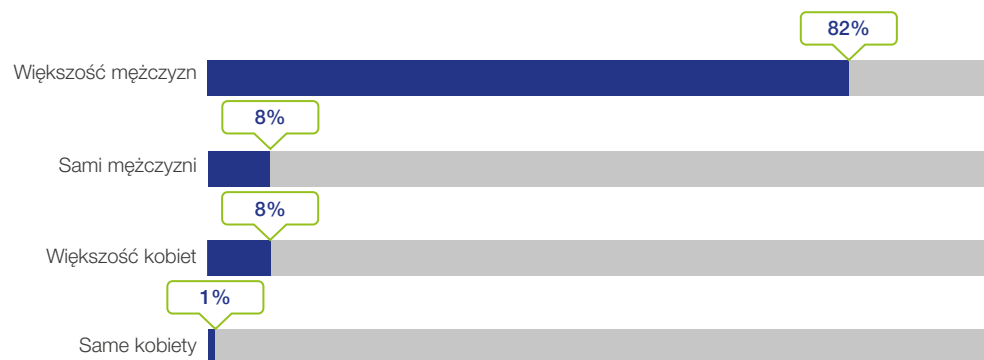
Jakich zmian spodziewasz się w ciągu najbliższych 5 lat, jeżeli chodzi o udział kobiet we władzach spółek?



Źródło: EY-Women. Fast Forward

W prawie połowie badanych przez Fundację Liderów Biznesu polskich przedsiębiorstw zarząd składa się wyłącznie z mężczyzn, a w pozostałych 37% mężczyźni stanowią większość. Jednocześnie respondenci zupełnie inaczej postrzegają swoją konkurencję - ich zdaniem tylko w 8% firm o podobnym profilu w zarządzie są wyłącznie mężczyźni.

Jak te proporcje wyglądają Pana/Pani zdaniem w innych firmach o zbliżonym profilu do Państwa firmy?



Źródło: badanie Kantar Millward Brown dla Fundacji Liderów Biznesu.

Co mogą zrobić zarządy i rady nadzorcze?

Zanim zarządy i rady nadzorcze przystąpią do działania powinny ocenić, czy posiadają rzeczywisty obraz wdrożenia różnorodności ze względu na płeć w swojej organizacji. Odpowiedzi na poniższe pytania powinny stanowić podstawę realnej samooceny.

- ▶ Biorąc pod uwagę udowodnione korzyści z różnorodności ze względu na płeć, jak organizacja ocenia swoją zdolność do wykorzystywania tej przewagi?
- ▶ W jaki sposób brak zróżnicowania ze względu na płeć we władzach wpływa na zdolność organizacji do wprowadzania innowacji?
- ▶ Jaki organizacja ma plan osiągnięcia równości płci w zespole?

- ▶ Czy ta strategia opiera się na konkretnych krokach, czy tylko na dobrych chęciach i myśleniu życzeniowym?

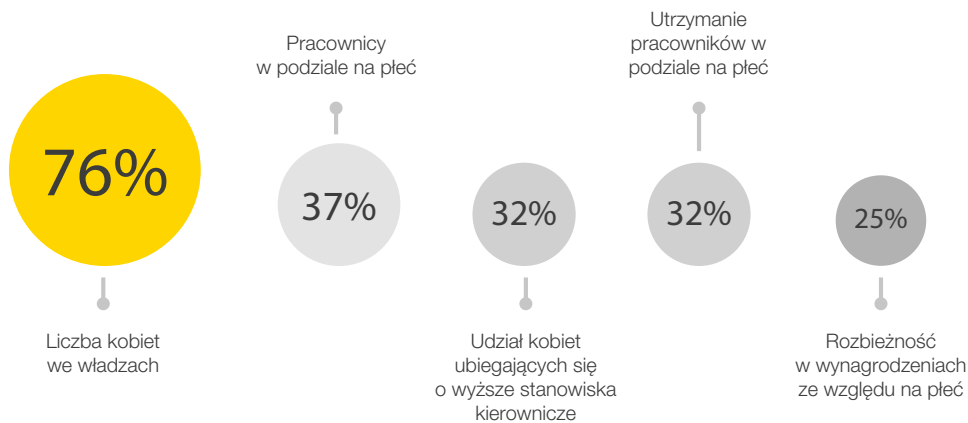
Po krytycznej analizie tego, na jakim etapie dana organizacja jest obecnie i jak daleko jest cel, jakim jest zrównoważone pod względem płci kierownictwo, można podjąć pierwsze działania, zaczynając od połączenia wizji przyszłości ze ścieżkami, które do niej prowadzą. Należy wdrożyć konkretne działania zwiększające udział kobiet w zarządzaniu – od włączania kobiet do tzw. networkingu, po formalne szkolenia, programy sponsorowane czy programy rozwoju z udziałem mentorów.

2 Firmy nie mierzą postępów w rozwoju kobiet w ramach organizacji

Spółki, które śledzą udział kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych, robią to jedynie w odniesieniu do tych kobiet, które w danym momencie mogą

ubiegać się o te stanowiska. Nie analizują natomiast danych dotyczących potencjalnych kandydatek, które mogą zostać liderkami w przyszłości. Bez takich pomiarów firmy są pozbawione informacji o tym, kiedy i na jakim etapie drogi na wysokie stanowiska odpadają wyjątkowo utalentowane osoby.

Jak mierzą Państwo postęp w zwiększaniu udziału kobiet?



Źródło: EY-Women. Fast Forward

Co mogą zrobić zarządy i rady nadzorcze?

Odpowiedzi na poniższe pytania ułatwią każdej organizacji przygotowanie planu działań.

- ▶ Jakie są szczegółowe cele dotyczące różnorodności płci?
- ▶ W jaki sposób dokonywany jest pomiar postępów w osiągnięciu tych celów?
- ▶ Jeżeli organizacja nie mierzy swoich postępów w osiągnięciu danego celu, to skąd wie, że go osiągnęła?
- ▶ Skąd organizacja ma wiedzę, co osiągnięto, a czego nie udało się dokonać w wyniku działań podejmowanych na rzecz zwiększania różnorodności ze względu na płeć?
- ▶ Jak organizacja informuje swoich akcjonariuszy o postępach w zwiększaniu różnorodności płci?
- ▶ Czy organizacja jest w stanie osiągnąć swoje strategiczne cele bez zwiększonego zróżnicowania płci w zarządzie?

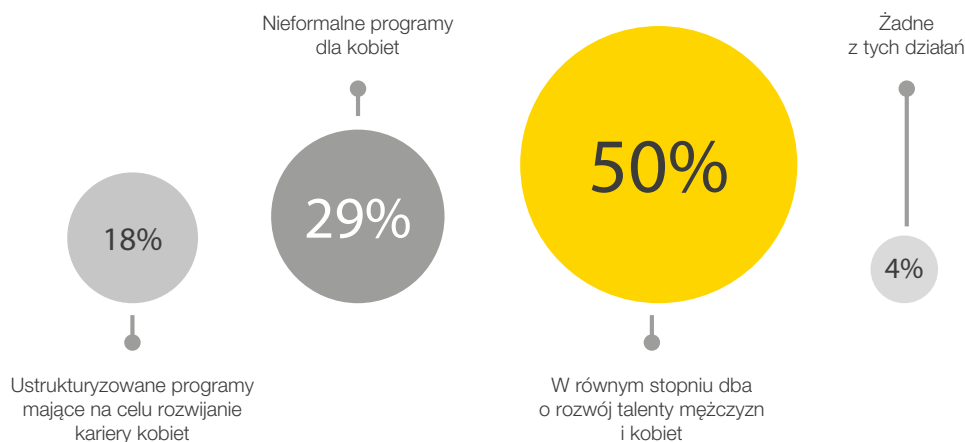
Należy zacząć od wyznaczenia konkretnego celu w zakresie różnorodności, biorąc pod uwagę płeć. Następnie trzeba zmierzyć postępy w jego realizacji, w sposób przejrzysty i zrozumiały ustalając, ile kobiet pracuje na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach danego przedsiębiorstwa. Zebrane dane pozwolą znaleźć czynniki utrudniające i ułatwiające

karierę zawodową kobiet i zrewidować wcześniej przygotowany plan działań. To wszystko umożliwi organizacji czytelne i odpowiedzialne informowanie akcjonariuszy, którzy coraz częściej przywiązują wagę do różnorodności w spółkach.

3 Firmy nie tworzą programów rozwojowych umożliwiających kobietom awansowanie na najwyższe stanowiska w organizacji

Wiele spółek uważa, że potrafi skutecznie przyciągnąć i zatrzymać kobiety. 56% respondentów uważa, że efektywnie awansuje kobiety na stanowiska kierownicze, ale jednocześnie ponad połowa uważa, że musi to poprawić. I tylko mniej niż 20% ma formalne programy pozwalające identyfikować kandydatki i pomagać im w drodze na najwyższe stanowiska kierownicze.

Zarządzający na ogół w równym stopniu dbają o rozwój talentu mężczyzn jak i kobiet.



Źródło: EY-Women. Fast Forward

Co mogą zrobić zarządy i rady nadzorcze?

Odpowiedzi na poniższe pytania ułatwią każdej organizacji przygotowanie planu działań.

- ▶ Jak organizacja zamierza przyciągnąć i zatrudnić najwybitniejsze kandydatki?
- ▶ Jaki organizacja ma plan, gdy zostaną już zatrudnione, by je zatrzymać, rozwijać ścieżki ich kariery i awansować na wyższe stanowiska kierownicze?
- ▶ Czy organizacja powierza kobietom obszary mające bezpośredni wpływ na wyniki finansowe oraz czy powierza im strategiczne zadania, by mogły zdobyć doświadczenie konieczne do awansowania na wyższe stanowiska kierownicze?
- ▶ Czy organizacja wie kiedy i dlaczego odchodzą potencjalne przyszłe liderki?

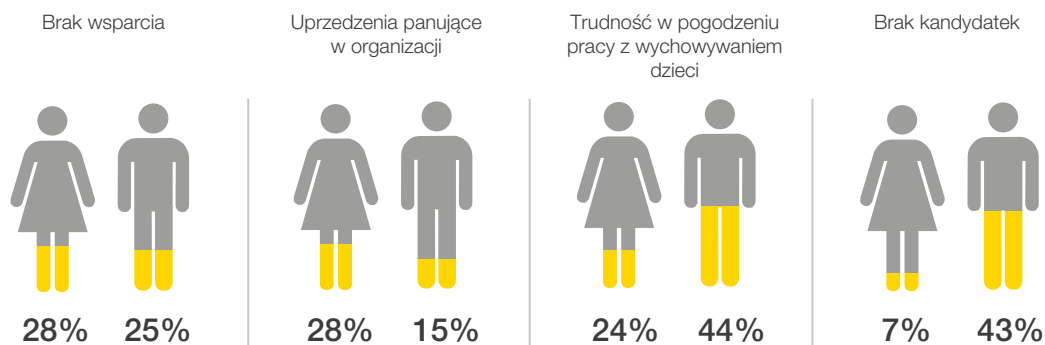
Przygotowując działania z zakresu *Employer branding* należy także wprowadzić rozwiązania, które spowodują,

że organizacja stanie się preferowanym przez kobiety pracodawcą. Takim rozwiązaniem mogą być formalne programy umożliwiające wyszukanie kobiet - potencjalnych liderów i zapewniające korzystny dla nich rozwój. Warto też zapytać kobiety pracujące w danej organizacji, jak poprawić warunki ich rozwoju, by mogły stać się liderkami.

4 Mężczyźni i kobiety mają różne poglądy na temat udziału kobiet w zarządzaniu i sposobów rozwiązania tej kwestii

Mężczyźni i kobiety inaczej postrzegają problem niedostatecznego udziału kobiet w zarządzaniu i mają odmienne pomysły, jak go rozwiązać. Prawie połowa (43%) mężczyzn uważa, że największą przeszkodą w karierze kobiet jest brak kandydatek do pracy. Tylko 7% kobiet zgodziło się z tą opinią.

Jak kobiety i mężczyźni postrzegają główne przeszkody na drodze kobiet do stanowisk kierowniczych

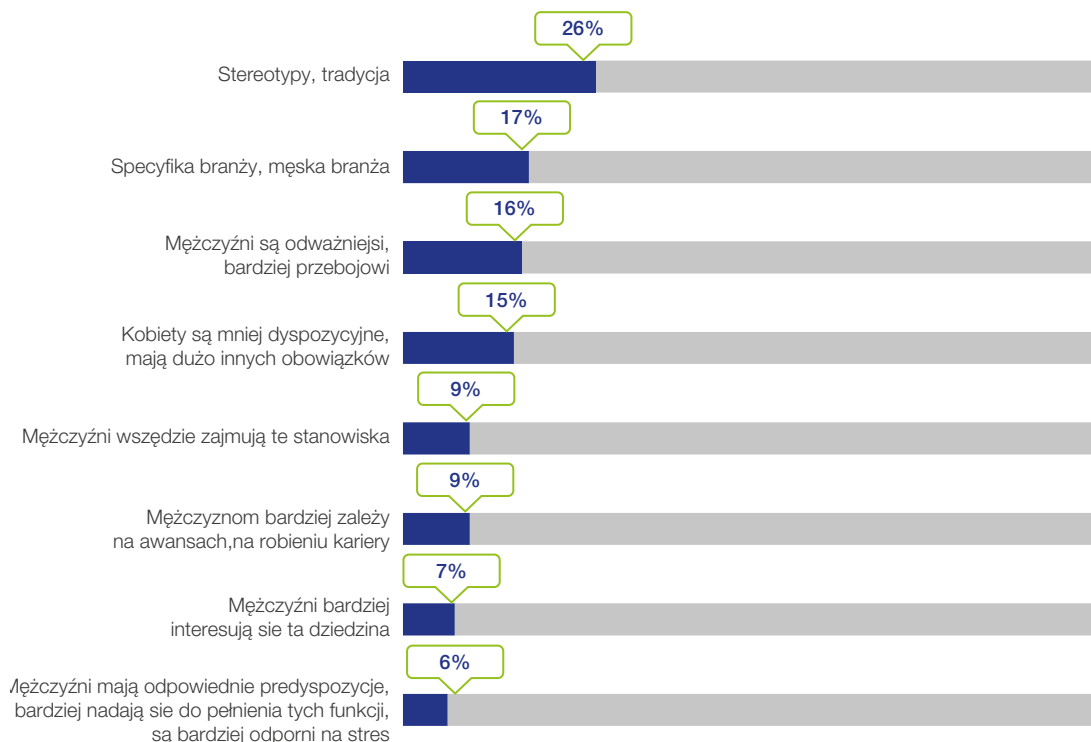


Źródło: EY-Women. Fast Forward

Najważniejsze trzy przeszkody, na które wskazały kobiety, to niesprzyjające warunki kulturowe, uprzedzenia panujące w spółce oraz trudność w pogodzeniu pracy z wychowywaniem dzieci.

Polskie badanie Fundacji Liderki Biznesu pokazuje, że zdaniem ponad 1/4 respondentów wyłącznie męskie lub prawie wyłącznie męskie zarządy to przede wszystkim wynik uwarunkowań kulturowych - tradycji i stereotypów. Często padało też określenie o „męskości” danej branży - podkreślało to 17%.

Dlaczego Pana/Pani zdaniem w zarządach firm są sami mężczyźni/jest większość mężczyzn?

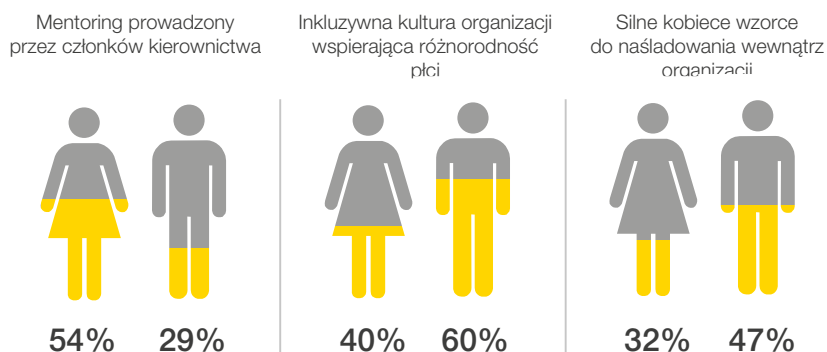


Źródło: badanie Kantar Millward Brown dla Fundacji Liderki Biznesu.

Jak możesz dzięki współpracy mężczyzn i kobiet w swojej organizacji uzyskać szybsze efekty w zakresie różnorodności płci na poziomie zarządu?

Respondenci obu płci potwierdzają, że kultura organizacji, która wspomaga rozwój kobiet jest najważniejszym czynnikiem. Włączanie kobiet do zespołów na każdym poziomie organizacji pobudza różnorodność myśli i doświadczeń oraz łączy różne punkty widzenia w codziennym podejmowaniu decyzji.

Jakie rozwiązania proponują kobiety i mężczyźni?

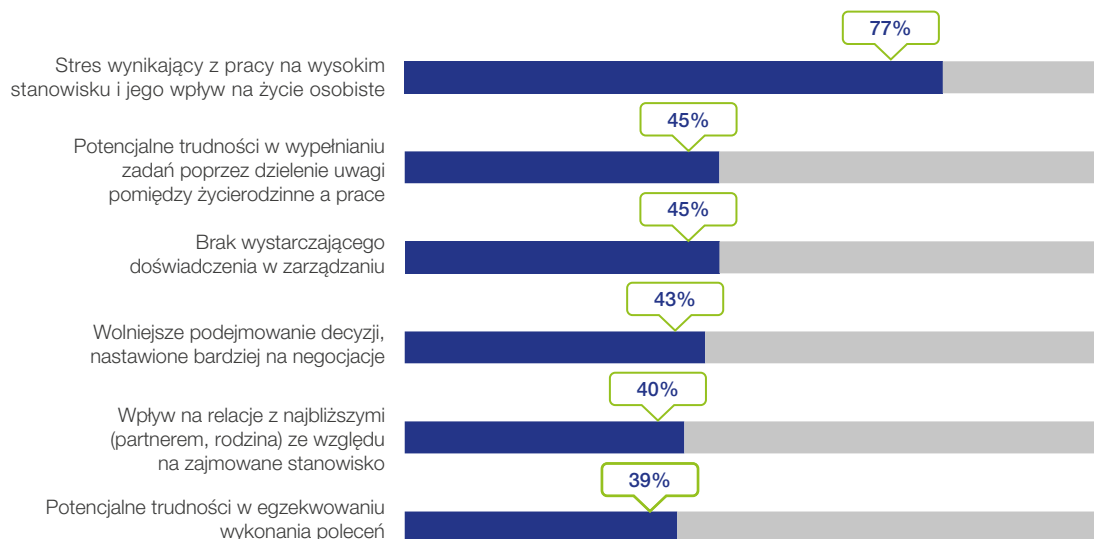


Źródło: EY-Women. Fast Forward

Kobiety w Polsce, jak wynika z badania Fundacji Liderów Biznesu, myśląc o pracy na najwyższych stanowiskach nie są pewne własnych umiejętności i doświadczenia - co wskazało 45% respondentek, w odróżnieniu od zaledwie 1/3 zatrudniających je

mężczyzn. Podobnie jest z umiejętnością szybkiego podejmowania decyzji - 43% kobiet i zaledwie 29% mężczyzn boi się, że będą one podejmować decyzje wolniej niż jest to oczekiwane.

Obawy kobiet związane z kandydowaniem do zarządu



Źródło: badanie Kantar Millward Brown dla Fundacji Liderów Biznesu.

Co mogą zrobić zarządy i rady nadzorcze?

Odpowiedzi na poniższe pytania ułatwią każdej organizacji przygotowanie planu działań.

1. Czy mężczyźni i kobiety w organizacji widzą te same bariery utrudniające zwiększenie różnorodności płci oraz te same czynniki mające wpływ na jej wzrost? W jaki sposób organizacja może doprowadzić do zbliżenia tych stanowisk?
2. Czy pytano pracujące w danej organizacji kobiety co mogłoby umożliwić rozwój ich kariery zawodowej?
3. Czy ta informacja jest wykorzystywana do usunięcia barier w rozwoju kariery kobiet?
4. Czy w organizacji obowiązuje kultura korporacyjna zapewniająca kobietom równy udział w rozwoju, biorąca pod uwagę wszystkie poglądy i wolna od świadomych oraz nieświadomych uprzedzeń?

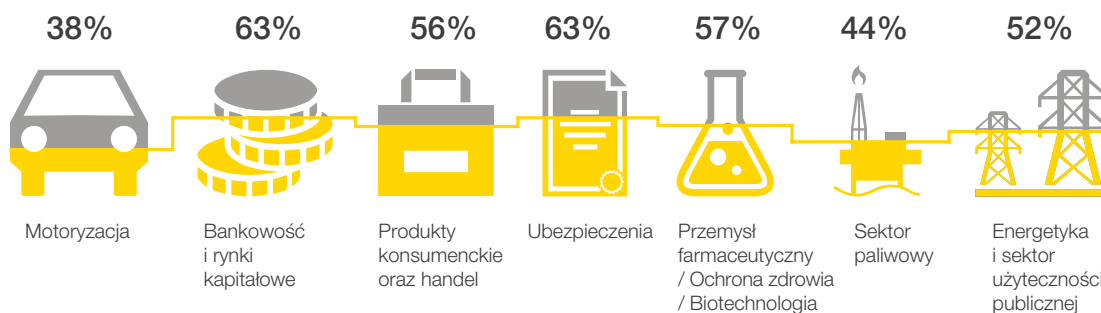
Każda organizacja musi zdecydować, jakie podejście działania, które przyczynią się do włączania kobiet w zarządzanie i osiągnięcie sukcesów. Przyjęcie

różnorodności płci jako priorytetu jest podstawowym warunkiem powodzenia w realizacji tego celu. Warto stworzyć warunki dla otwartego dialogu pomiędzy mężczyznami i kobietami, dotyczącego wyzwań i potencjalnych rozwiązań zwiększających różnorodność płci. Organizacja wspierając swoich pracowników musi także wspierać rozwój kobiet utalentowanych.

5 Różne sektory są zgodne co do wartości wynikającej z różnorodności, ale postępy w jej osiągnięciu są inne w zależności od branży.

Respondenci badania EY-Women. Fast forward z każdego sektora gospodarki zgadzają się, że różnorodność stanowi wartość i jest konieczna w obliczu wyzwań wynikających z innowacji. Ale dążenie do tego celu jest inne. Tylko 63% badanych w sektorze ubezpieczeń uważa, że są skuteczni w działaniach na rzecz awansowania kobiet na stanowiska kierownicze, w porównaniu z 57% w sektorze farmaceutycznym, ochrony zdrowia i biotechnologii.

Jak skuteczna była Twoja organizacja w awansowaniu kobiet w ciągu ostatnich pięciu lat?



Źródło: EY-Women. Fast Forward

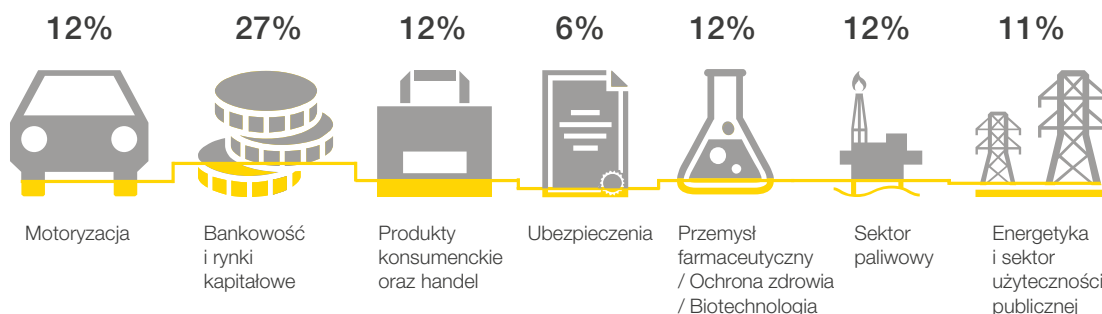
Bankowość i rynki kapitałowe to wiodące sektory w podejmowaniu wysiłków i osiągnięciu postępów we wdrażaniu różnorodności płci. 27% respondentów z branży bankowej - ponad dwa razy więcej niż w pozostałych branżach - stwierdziło, że spodziewa się znaczącego wzrostu udziału kobiet na wysokich stanowiskach kierowniczych w ciągu najbliższych 5 lat. Częściowo spowodowały to narzucone przez Unię Europejską wymogi, ale wpływ miały także inne czynniki:

1. Dostrzeżenie problemu. 92% badanych z branży bankowej uznało, że ich spółka musi zrobić więcej, aby przyciągnąć, utrzymać i awansować kobiety.
2. Ustrukturyzowane programy mające na celu

identyfikację i rozwój utalentowanych kandydatek. Jedna trzecia respondentów stwierdziła, że ich organizacje mają formalne programy rozwoju kariery kobiet.

3. Realny pomiar postępu. Prawie 60% badanych z branży bankowej powiedziało, że ich przedsiębiorstwo stosuje formalne jednostki pomiaru realizacji celów polityki różnorodności.

Czy spodziewasz się zwiększenia liczby kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych w ciągu najbliższych 5 lat?



Źródło: EY-Women. Fast Forward

Co mogą zrobić zarządy i rady nadzorcze?

Dobre praktyki stosowane przez inne sektory gospodarki i inne przedsiębiorstwa mogą ułatwić organizacji wdrażanie polityki różnorodności, w tym pod względem płci. Odpowiedzi na poniższe pytania ułatwią każdej organizacji przygotowanie planu działań.

1. Czy branża, w której działa organizacja, stosuje dobre praktyki dotyczące różnorodności płci?
2. Jak w tym zakresie wygląda porównanie branży, w której działa organizacja z innymi sektorami gospodarki?
3. Jakie działania realizowane przez bardziej zróżnicowane pod względem płci branże można zastosować w organizacji?

Ponadsektorowe spojrzenie na kwestie różnorodności pozwala na poznanie najlepszych praktyk, które można wdrożyć niezależnie od branży, w której dana organizacja działa. Jednocześnie wprowadzając najlepsze praktyki organizacja może się stać wzorem do naśladowania dla innych przedsiębiorstw w ramach tego samego sektora gospodarki.

Wiele dróg, ten sam cel

Jest wiele dróg dojścia do celu, jakim jest większy udział kobiet w zarządach i radach nadzorczych przedsiębiorstw.

Inicjatywy na rzecz zwiększenia udziału kobiet w zarządzaniu firmami notowanymi na GPW powinny podjąć same spółki, przygotowując plany działania - wyznaczając sobie konkretne cele oraz terminy ich osiągnięcia. Bardzo ważna w tym procesie jest postawa akcjonariuszy oraz interesariuszy, jako

stron trzecich zainteresowanych działalnością spółek publicznych.

Działania podejmowane przez spółki w zakresie udziału kobiet w zarządzaniu mogą obejmować:

1. Wprowadzenie progów udziału kobiet we władzach spółki jako celu strategicznego bądź operacyjnego członków zarządu i rady nadzorczej, z którego są rozliczani w ocenie rocznej.
2. Przyjęcie przejrzystych procedur rekrutacyjnych powodujących, że kobiety zawsze są włączane do grona kandydatów na wyższe i wysokie stanowiska kierownicze.
3. Uszczegółowienie zasad ładu korporacyjnego w zakresie polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki. Zasady ładu korporacyjnego powinny wyraźnie określać procedury eliminowania barier utrudniających zwiększanie udziału kobiet, poprzez odpowiednie praktyki przeglądu i sprawdzania kompetencji (zamiast opierania się wyłącznie na dotychczasowych doświadczeniach kandydatów). Ponadto należy zapewnić odpowiednią liczbę kobiet zarówno na etapie procedur rekrutacyjnych, jak i w składzie organów.
4. Objęcie rekrutacją na najwyższe stanowiska większej liczby kobiet niż tylko te, które już je osiągnęły, albo posiadają doświadczenie w pracy na najwyższych stanowiskach we władzach spółek publicznych. Należy włączyć do procesu rekrutacji osoby z doświadczeniem na stanowiskach decyzyjnych w agencjach rządowych, organizacjach pozarządowych oraz akademickich.

Podstawowym elementem jest jednak kultura organizacji. W jej ramach powinna istnieć polityka przeciwdziałania dyskryminacji, która dotyczy każdego elementu różnorodności.

Dobre Efekty daje powołanie osoby odpowiedzialnej za wdrażanie, wspieranie i rozwijanie różnorodności w przedsiębiorstwie (ang. *diversity officer*). Badania pokazują, że utworzenie takiego stanowiska znacząco zwiększa liczbę awansów wśród kobiet.

Kolejną płaszczyzną są szkolenia i programy rozwojowe. Warto zdiagnozować nie tylko mocne strony kobiet, ale także te ich umiejętności, które one oceniają najgorzej, pamiętając, że często mają zaniżoną samoocenę. Kobiety myśląc o pracy na najwyższych stanowiskach nie są pewne własnych umiejętności i doświadczenia - co wskazało 45% respondentek badania Fundacji Liderki Biznesu, w odróżnieniu od zaledwie 1/3 zatrudniających je mężczyzn. Podobnie jest z umiejętnością szybkiego podejmowania decyzji - 43% kobiet i zaledwie 29% mężczyzn boi się, że będą one podejmować decyzje wolniej niż jest to oczekiwane.

Po zdiagnozowaniu potrzeb kobiet można odpowiednio dostosować program szkoleniowy. Doświadczenie Fundacji Liderki Biznesu wskazuje, że warsztaty organizowane dla kobiet powinny być skoncentrowane na konkretnej i praktycznej wiedzy, ale pokazanej w szerszym kontekście.

Innym sposobem na przygotowanie programów szkoleniowych jest wykorzystanie badań satysfakcji pracowników. Niestety, przedsiębiorstwa, które takie badania prowadzą, nie zawsze porównują odpowiedzi kobiet z odpowiedziami mężczyzn. Tymczasem są one doskonałym źródłem informacji, o oczekiwaniach kobiet pracujących w danej organizacji. Warto też stworzyć grupy fokusowe dla kobiet, które będąc wśród koleżanek łatwiej i chętniej mówią o problemach i wyzwaniach.

Dodatkowym elementem, który organizacje mogą wykorzystać jest wprowadzenie celów związanych z różnorodnością do ocen pracowniczych, zwłaszcza menedżerów. Należy wymagać od nich, by w swoich zespołach identyfikowali i rozwijali talenty kobiet oraz promowali je na wyższe stanowiska. Jest zatem wiele możliwości działań, które organizacje mogą i powinny wykorzystywać aby zwiększać udział kobiet w zarządzaniu.

CZĘŚĆ 3

ORGANIZACJA PROCESU RAPORTOWANIA NIEFINANSOWEGO

Nowe zasady ujmowania informacji niefinansowych od 1 stycznia 2018 - obowiązek czy przywilej?

DR MAGDALENA WÓJCIK-JURKIEWICZ
PRACOWNIK NAUKOWO-DYDAKTYCZNY, ADIUNKT,
▶ KATEDRA RACHUNKOWOŚCI UNIwersYTET EKONOMICZNY W KATOWICACH

Postępujący rozwój teorii i praktyki rachunkowości pozwala coraz lepiej ujmować rzeczywistość gospodarczą. Obecnie rachunkowość jest bazą informacyjną już nie tylko w zakresie informacji finansowych, ale również informacji niefinansowych, nie jest ona już tylko „formą ewidencji zdarzeń gospodarczych”, ale przede wszystkim niezwykle istotnym elementem systemu informacyjnego przedsiębiorstwa. Według B. Micherdy [2005, s.13] rachunkowość to uniwersalny i elastyczny system informacyjno-kontrolny odzwierciedlający dokonania i potencjał gospodarczy jednostki. Celem rachunkowości jest rzetelne dostarczenie informacji, które z jednej strony będą wiarygodnie i rzetelnie przedstawione w postaci sformalizowanych elementów sprawozdań finansowych, z drugiej natomiast strony umożliwiają podejmowanie strategicznych i operacyjnych decyzji. Sprawny i wydajny system informacyjny rachunkowości umożliwia m.in. sprawowanie kontroli nad posiadanymi przez jednostkę zasobami, zapewniając ich efektywne wykorzystanie.

Od 1 stycznia 2017 r. powinny we wszystkich krajach członkowskich UE obowiązywać przepisy krajowe implementujące Dyrektywę UE, która ma na celu przede wszystkim zwiększenie transparentności, spójności i porównywalności ujawnianych informacji społecznych i środowiskowych w obszarze CSR. Od wielu lat „świat rachunkowości” traktuje standaryzację i harmonizację przepisów prawa wśród krajów członkowskich UE jako podstawę do dokonania zmian systemowych. Obecna zmiana rozwiązań powinna zwiększyć przede wszystkim porównywalność prezentowanych informacji, a tylko transparentne,

prospołeczne, proekologiczne i działające zgodnie z etyką jednostki będą miały szansę na uzyskanie przewagi na arenie międzynarodowej.

Dlatego w Polsce przepisy Dyrektywy UE są zaimplementowane w ramach:

- ▶ nowelizacji Ustawy o Rachunkowości / UoR / z dnia 15 grudnia 2016 r.
- ▶ Rozporządzenia MF z dnia 25 maja 2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim

Wśród wielu nieporozumień związanych z implementacją Dyrektywy UE do UoR w Polsce jednym z największych jest przekonanie Zarządów spółek, że podmioty objęte tym przepisem są zobligowane do przygotowania raportu CSR, raportu społecznego, raportu społecznej odpowiedzialności, zrównoważonego rozwoju, zintegrowanego raportu itp. Nic bardziej mylnego, gdyż sporządzenie raportu jest jednym z dwóch rozwiązań, tym bardziej, że już znacząca ilość spółek, spodziewając się takich zmian w przepisach krajowych, zaczęła w ostatnich latach opracowywać i publikować takie raporty. Jednakże istniejący chaos informacyjny spowodował, że każda z tych spółek sporządza raport pod inną nazwą i w innej formie, wzorując się między innymi na raportach wg GRI.

Według założeń UoR jednostki objęte tym obowiązkiem mają 6 miesięcy od zakończenia roku obrotowego na ujawnienie informacji niefinansowych wybierając jeden z dwóch wariantów.

Pierwszy to oświadczenie na temat informacji niefinansowych, które będą częścią sprawozdania z działalności, natomiast drugi to odrębne sprawozdanie na temat informacji niefinansowych, które może przyjąć jedną z wymienionych wyżej form. Na uwagę zasługuje fakt, że bez względu na to, która wersja zostanie wybrana, to powinna ona powstać równoległe ze sprawozdaniem z działalności, dlatego przykładowo, jednostki, które zamykają księgi rachunkowe 31 grudnia 2017 r., będą zobowiązane zastosować się do przepisów UoR i ujawnić po raz pierwszy rozszerzone informacje niefinansowe do 31 czerwca 2018 r.

Należałoby się w tym miejscu odwołać do art. 3 ust. 1 pkt 11 UoR, który stanowi, że przyjęte zasady (politykę) rachunkowości rozumie się jako wybrane i stosowane przez jednostkę rozwiązania dopuszczone ustawą, obligując tym samym jednostki do przygotowania opisu stosowanych polityk w 5 obszarach, wskazanych w UoR.

Prawidłowo zdefiniowana i opracowana polityka rachunkowości, doprecyzowanie wskaźników, które pozwolą ustalić/ wycenić te obszary oraz wskazania dotyczące subkont na jakich można byłoby tego dokonać to jedne z najistotniejszych elementów systemu informacyjnego podmiotu gospodarczego. Jeżeli jednostka podejmować będzie takie działania po raz pierwszy, będzie jej trudno prawidłowo określić te polityki odnośnie wskazanych obszarów, przy założeniu zwiększenia spójności i porównywalności informacji niefinansowych ujawnianych na terenie krajów członkowskich UE. Dlatego tak istotne jest postawienie diagnozy i odpowiedź na pytanie czy jednostka jest gotowa, aby opracować te polityki dla każdego ze wskazanych obszarów ?

Wprowadzone zostaną kolejne procedury sprawdzające, które powinny ułatwić ustalenie miejsca w jakim

znajduje się na chwilę obecną dana jednostka, po czym przedstawiona jej zostanie propozycja zastosowania wybranych rozwiązań dotyczących ujawnień niefinansowych zgodnie z ustawą o rachunkowości:

Procedura przygotowawcza powinna zostać przeprowadzona na przełomie roku 2016/2017, a najlepiej na koniec 2016, gdyż dotyczy oceny przygotowania jednostki i jest odpowiedzią na następujące pytania:

1. czy nasza organizacja jest przygotowana na to aby ujawniać informacje niefinansowe ?
2. czy osoby zarządzające jednostką mają dookreślony czas dotyczący ujawnień niefinansowych ?
3. jakie korzyści niosą takie ujawnienia niefinansowe ?
4. czy jednostka wie jaki raport powinna opracować i według jakich standardów?
5. czy są zaplanowane odpowiedni budżet i zasoby na to przedsięwzięcie oraz ustalony harmonogram prac ?
6. czy jednostka umie ocenić jakie kwestie w zakresie niefinansowych ujawnień są dla niej istotne?
7. czy jednostka posiada narzędzia i systemy zbierania danych niefinansowych ?
8. czy zostały wyznaczone konkretne osoby w jednostce do przeprowadzenia tego procesu ?
9. czy została ustalona metoda weryfikacji ujawnionych danych niefinansowych jednostki?

Pierwszym krokiem jest postawieniu diagnozy czy jednostka jest przygotowana i będzie spójna z zapisami UoR, a poprzez to transparentna i czy będzie potrafiła zastosować zaproponowane procedury u siebie, ustalając równocześnie wyniki oraz przewidując różnego rodzaju ryzyko związane z dookreśleniem obszarów niefinansowych ujawnień. Kolejnym krokiem jest propozycja zastosowania kont szczegółowych nazwanych subkontami dla każdej kategorii kosztów, których dotyczy będą wskazane w UoR polityki stosowane przez jednostkę. Przykładowe wskaźniki dla wskazanych w UoR 5 obszarów zaprezentowano w tabeli:

Obszary wg UoR	Propozycje przykładowych wskaźników
Zgadnienia społeczne	Określić status pracownika Ustalić sposoby zatrudniania pracowników Ustalić poziom średniorocznego zatrudnienia /zastosować metody GUS/
Prawa pracownicze	Rejestracja czasu pracy/w godzinach na pracownika/ Przerwy w pracy / w minutach / Urlopy, w tym zdrowotne / w dniach /
Środowisko naturalne	Zużycie surowców / w kg / Zużycie energii Zużycie wody / w litrach na pracownika/ Zużycie papieru / w ryzach na pracownika/ Emisje do atmosfer Odpady i ścieki
Poszanowanie praw człowieka	Prawa człowieka Praca dzieci Praca przymusowa
Przeciwdziałanie korupcji	Kodeksy etyki Whistleblowing Compliance

Źródło: Opracowanie własne

Opracowanie zawiera tylko przykładowe rozwiązania dla wszystkich jednostek, które podlegają temu obowiązkowi. W przypadku spółek giełdowych, niezbędne jest doprecyzowanie - jaka branża, co wymaga odrębnej implementacji proponowanych rozwiązań, dla każdego sektora.

Podsumowując można stwierdzić, że ustawowa zmiana zasad w zakresie ujawniania informacji niefinansowych przez duże jednostki zainteresowania publicznego jest zarówno przywilejem jak i obowiązkiem, szczególnie z punktu widzenia polityki informacyjnej jednostek, która ulega ciągłej ewolucji w odpowiedzi na zmieniające się otoczenie i potrzeby interesariuszy.

Wykorzystanie systemu finansowo-księgowego do analizy i zbierania danych niefinansowych

DR ROBERT SROKA, MENEDŻER ▶ EY

MARCIN BIESZKI, STARSZY ANALITYK ▶ EY

Analizowanie, gromadzenie i zestawienie danych niefinansowych, zwłaszcza w rozproszonych grupach kapitałowych może nastręczyć niemało problemów i zajmować wiele czasu. Po wejściu w życie wymogu raportowania danych niefinansowych duże Jednostki Zainteresowania Publicznego muszą liczyć się z koniecznością corocznego gromadzenia i przygotowywania do ujawnienia danych niefinansowych. Dlatego warto już za pierwszym razem w przemyślny i jak najbardziej zautomatyzowany sposób wdrożyć system raportowania danych niefinansowych. A dobry system gromadzenia danych w obszarach niefinansowych może okazać się cenną informacją zarządczą poprawiającą jakość i zakres wiedzy o zmianach zachodzących w spółce lub całej grupie.

Raportowanie niefinansowe podobnie jak innego rodzaju zestawienie danych bazuje przede wszystkim na źródłowej informacji. Rodzi się przy tym wiele pytań. Na ile jesteśmy w stanie zebrać na czas dane niefinansowe? Czy w ogóle gromadzimy tego typu dane? Czy mamy te obszary dobrze owskaźnikowane? Czy wszystkie spółki w ramach grupy kapitałowej w ten sam sposób zbierają dane w obszarach niefinansowych, o ile w ogóle? Kto jest odpowiedzialny za jakość gromadzenia danych? Na ile jesteśmy w stanie ten proces przeprowadzić w powtarzalny sposób bez nadmiernego wysiłku, minimalizując zaangażowanie czasowe i ryzyko występowania błędów w danych.

Rozpoczynając proces wdrożenia systemu gromadzenia danych możemy skorzystać z różnych standardów, posiadających zdefiniowane wskaźniki. Dla przykładu, zakres oraz obszary raportowania zostały uporządkowane w Standardzie Informacji

Niefinansowej (SIN). Wskaźniki zaproponowane w SIN wymagają pozyskania i zgromadzenia danych z różnych źródeł, gdyż odnoszą się do bardzo szerokiego zakresu wiedzy o przedsiębiorstwie.

Przedsiębiorcy sporządzając roczne sprawozdania finansowe w większości przypadków automatyzują ten proces tak, aby jak najwięcej danych pozyskać z programów finansowo-księgowych, kadrowo-płacowych, gospodarki magazynowej czy innych ewidencji (System IT). Również przy raportowaniu danych niefinansowych nie trzeba ponownie wynajdywać koła. Większość Systemów IT związanych z danymi wskazanymi w rocznym sprawozdaniu finansowym posiada potencjał do generowania zestawień również na potrzeby raportowania niefinansowego.

To, co najczęściej wymaga usprawnień sprowadza się do planu kont funkcjonującego w przedsiębiorstwie oraz Systemu IT, tak aby wskaźniki pochodzące np. ze Standardu Informacji Niefinansowej mogły zostać należycie opisane i w efektywny sposób wyselekcjonowane bez konieczności angażowania znacznej ilości zasobów.

Poniżej znajdują się wybrane rekomendacje dotyczące ewidencji wraz ze wskazaniem usprawnień w celu pozyskiwania danych na potrzeby konkretnych wskaźników zaproponowanych w SIN.

L.p.	Obszary i wskaźniki	Rekomendacje
G.4.2.	Liczba audytów etycznych zrealizowanych u dostawców, liczba audytów zakończonych identyfikacją nieprawidłowości.	Dodanie w rejestrze dostawców dodatkowego pola umożliwiającego umieszczenie informacji o przeprowadzonych audytach i ewentualnych nieprawidłowościach
G.4.4	Liczba dostawców, którzy podpisali Kartę Etyki / zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych organizacji.	Dodanie w rejestrze dostawców informacji o podpisaniu karty Etyki/zobowiązania do przestrzegania standardów etycznych organizacji. Ponadto zwiększenie funkcjonalności programu o możliwość generowania wykazu dostawców, którzy podpisali Kodeksu Etyki lub zobowiązanie do przestrzegania standardów etycznych.
G.4.6.	Liczba przeprowadzonych szkoleń w obszarze etycznym, liczba osób w nich uczestniczących.	Wprowadzenie w programie kadrowym obszaru z informacją o szkoleniach odbytych przez danego pracownika ze wskazaniem tematu szkolenia i ilości godzin. Zwiększenie funkcjonalności programu o generowanie wykazu pracowników, którzy uczestniczyli w danym szkoleniu wraz z informacją o ilości godzin uczestnictwa. Wprowadzenie kont analitycznych do konta kosztów szkoleń. Jedno konto analityczne powinno ewidencjonować koszty szkoleń w obszarze etycznym.
G.4.7.	Odsetek (%) umów z kontrahentami, w których znalazła się klauzula odnosząca się do etyki (w ujęciu wartościowym).	Zwiększenie funkcjonalności rejestru dostawców o dodanie pola umożliwiającego umieszczenie informacji o klauzulach etycznych oraz generowania raportu, z którego wynika informacja o zawartych klauzulach dotyczących etyki oraz o ilości wszystkich zawartych umów.
E.1. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: surowce i materiały		
E.1.1.	Rodzaj i ilość (np. wg wagi, objętości) wykorzystanego surowca/materiału (z ewentualnym wskazaniem tych ze źródeł odnawialnych / z recyklingu / posiadających certyfikaty zrównoważonego rozwoju).	Dodanie obszaru w programie gospodarki magazynowej z informacją czy materiał pochodzi ze źródeł odnawialnych, z recyklingu, czy posiada certyfikat zrównoważonego rozwoju. Dodanie funkcjonalności programu gospodarki magazynowej o generowanie wykazu materiałów pochodzących ze źródeł odnawialnych, z recyklingu, posiadających certyfikat zrównoważonego rozwoju.
E.1.2.	Zużycie kluczowego surowca/materiału na jednostkę produktu lub przychodu (dla poszczególnych kategorii surowców/materiałów)	Potwierdzenie, że system gospodarki magazynowej posiada funkcjonalność generowania raportu zużycia kluczowego materiału na jednostkę produktu. Dodanie funkcjonalności programu finansowo-księgowego o możliwość generowania raportu zużycia kluczowego materiału w relacji do przychodów.
E.2. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: paliwa i energia		
E.2.1.	Całkowite zużycie energii w GJ wg. głównych źródeł jej pozyskania	Dodanie obszaru w programie finansowo-księgowym w oknie księgowania dokumentu kosztu zużycia energii elektrycznej ze wskazaniem ilości GJ i źródeł pochodzenia tej energii. Zwiększenie funkcjonalności programu finansowo-księgowego poprzez dodanie możliwości generowania raportu zużycia energii elektrycznej z podziałem na źródła pochodzenia.
E.2.2.	% energii pochodzącej z odnawialnych źródeł energii (OZE) (energia wodna, energia z biomasy, energia wiatrowa, fotowoltaika, energia geotermalna)	Dodanie obszaru w programie finansowo-księgowym w oknie księgowania dokumentu kosztu zużycia energii elektrycznej ze wskazaniem źródeł pochodzenia tej energii. Zwiększenie funkcjonalności programu finansowo-księgowego poprzez dodanie możliwości generowania raportu zużycia energii elektrycznej z podziałem na źródła pochodzenia oraz strukturę źródeł.

L.p.	Obszary i wskaźniki	Rekomendacje
E.2.3.	Zużycie energii na jednostkę produktu lub przychodu.	Dodanie funkcjonalności programu finansowo-księgowego o możliwość generowania raportu zużycia energii elektrycznej w relacji do przychodów lub na jednostkę produktu (po imporcie danych z programu gospodarki magazynowej).
E.3. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: woda		
E.3.1.	Całkowite zużycie wody w m ³ (tam gdzie to zasadne, wg źródła).	Dodanie obszaru w programie finansowo-księgowym w oknie księgowania dokumentu kosztu zużycia wody ze wskazaniem ilości m ³ i źródeł pochodzenia wody. Zwiększenie funkcjonalności programu finansowo-księgowego poprzez dodanie możliwości generowania raportu zużycia wody z podziałem na źródła pochodzenia.
E.3.2.	Wolumen wody odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej.	Dodanie obszaru w programie finansowo-księgowym w oknie księgowania dokumentu kosztu zużycia wody ze wskazaniem źródeł pochodzenia wody. Zwiększenie funkcjonalności programu finansowo-księgowego poprzez dodanie możliwości generowania raportu zużycia wody z podziałem na źródła pochodzenia i podaniem wolumenu i struktury źródeł.
E.3.3.	Zużycie wody na jednostkę produktu lub przychodu.	Dodanie funkcjonalności programu finansowo-księgowego o możliwość generowania raportu zużycia wody w relacji do przychodów lub na jednostkę produktu (po imporcie danych z programu gospodarki magazynowej).
E.5. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: emisje do atmosfery		
E.5.1.	Masa emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych	Dodanie osobnej funkcjonalności i ewidencji w systemie produkcyjnym umożliwiających kalkulację wartości emitowanych do atmosfery gazów cieplarnianych i innych emitowanych substancji na bazie informacji na temat zużywanych i przetwarzanych materiałów. Ewidencja powinna mieć osobne raporty (niezależne od materiałów i produktów).
E.5.2.	Masa pozostałych substancji emitowanych do atmosfery według rodzaju (np. SO _x , NO _x , PM ₁₀ , PM _{2.5})	
E.5.3.	Emisja gazów cieplarnianych na jednostkę produktu lub przychodu.	Dodanie funkcjonalności programu finansowo-księgowego o możliwość generowania raportu emisji zanieczyszczeń w relacji do przychodów lub na jednostkę produktu (po imporcie danych z programu gospodarki magazynowej).
E.5.4.	Emisja pozostałych substancji na jednostkę produktu lub przychodu	
E.6. Oddziaływanie bezpośrednie i pośrednie: odpady i ścieki		
E.6.1.	Całkowita masa odpadów w podziale na niebezpieczne i inne niż niebezpieczne z wyszczególnieniem istotnych ich kategorii.	Dodanie osobnej ewidencji w programie gospodarki magazynowej lub innych adekwatnych w spółce systemach z rejestrem odpadów i ścieków z podziałem na kategorie i metody ich zagospodarowania. Ewidencja powinna umożliwiać generowanie osobnych raportów (niezależne od materiałów i produktów).
E.6.2.	Całkowita masa odpadów w podziale wg metody zagospodarowania.	
E.6.3.	Całkowity wolumen odprowadzanych ścieków ze wskazaniem podziału wg metody oczyszczenia.	
E.6.4.	Emisja odpadów na jednostkę produktu lub przychodu.	Dodanie funkcjonalności programu finansowo-księgowego o możliwość generowania raportu ilości odpadów i ścieków w relacji do przychodów lub na jednostkę produktu (po imporcie danych z programu gospodarki magazynowej).
E.6.5.	Emisja ścieków na jednostkę produktu lub przychodu	

L.p.	Obszary i wskaźniki	Rekomendacje
E.8.	Rozszerzona odpowiedzialność środowiskowa: produkty i usługi	
E.8.2.	Przychody z produktów lub usług, opracowanych z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych jako % całkowitych przychodów. [dotyczy sektorów: przemysł; usługi].	Skonfigurowanie systemu produkcyjnego w taki sposób aby umożliwił dodanie do produktu informacji czy produkt/usługa realizowany/a jest z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych. Opracowanie odpowiedniej komunikacji pomiędzy systemem produkcyjnym i księgowym umożliwiającej przypisanie kryteriów środowiskowych do sprzedanych produktów. Dodanie funkcjonalności programu finansowo-księgowego o możliwość generowania raportu struktury przychodów pod względem produktu/usługi opracowanego z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych i pozostałych produktów/usług.
E.8.3.	Wartość udzielonych kredytów z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego / wartość portfela ubezpieczeń z wcześniejszą oceną ryzyka środowiskowego [dotyczy sektora: finanse].	Dodanie obszaru w ewidencji kredytów/polis ubezpieczeniowych z informacją czy była przeprowadzana ocena ryzyka środowiskowego. Dodanie funkcjonalności programu o możliwość generowania raportu struktury kredytów/polis ubezpieczeniowych pod względem przeprowadzenia oceny ryzyka środowiskowego.
S.1.	Korzystanie z pomocy publicznej i zleceń publiczne	
S.1.1.	Wartość pomocy publicznej uzyskanej od państwa (wsparcie finansowe i ekwiwalenty dotacji).	Dodanie w programie finansowo-księgowym w oknie księgowania dokumentów obszaru z informacją czy otrzymana kwota jest związana z pomocą publiczną.
S.1.2.	Wartość przychodów pochodzących z zamówień publicznych i % udział w całości przychodów.	Zwiększenie funkcjonalności programu poprzez dodanie możliwości generowania raportu o wysokości pomocy publicznej oraz udział % w całości przychodów.
S.2.7.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych na umowy o pracę.	Wprowadzenie funkcjonalności w programie płacowym w celu gromadzenia odpowiedniej informacji i generowania raportów:
S.2.8.	Liczba oraz przeciętne wynagrodzenie obcokrajowców świadczących pracę na rzecz przedsiębiorstwa i pod jego nadzorem (niezależnie czy są pracownikami własnymi, czy podmiotów trzecich, którym zlecana jest praca), pochodzących z krajów znajdujących się w gorszej od Polski sytuacji ekonomicznej lub krajów w których uprawdopodobnione jest łamanie praw człowieka wg kraju pochodzenia (np. Białoruś, Ukraina, Rosja, Bułgaria, Rumunia, Mołdawia, Wietnam, Filipiny, Korea Północna, Chiny).	<ol style="list-style-type: none"> 1. przeciętne wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na umowę o pracę, 2. liczby i przeciętne wynagrodzenia obcokrajowców, 3. stosunku przeciętne wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania/ grupach pracowniczych, 4. stosunek przeciętne wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przeliczeniu na pełen etat, 5. przeciętne wynagrodzenie osób pracujących na podstawie innej umowy niż umowa o pracę, 6. przeciętne wynagrodzenie osób zatrudnionych w outsourcingu
S.2.9.	Stosunek przeciętne wynagrodzenia brutto kobiet do przeciętne wynagrodzenia brutto mężczyzn w poszczególnych kategoriach zaszeregowania / grupach pracowniczych (np. dyrektorzy, kierownicy, pozostali pracownicy).	
S.2.10.	Stosunek przeciętne wynagrodzenia członków zarządu do najniższego uposażenia w przedsiębiorstwie (w przeliczeniu na pełen etat).	
S.2.11.	Przeciętne wynagrodzenie osób współpracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i świadczących usługi na terenie przedsiębiorstwa.	
S.2.12.	Przeciętne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w outsourcingu i wykonujących pracę na terenie przedsiębiorstwa.	

L.p.	Obszary i wskaźniki	Rekomendacje
S.2.15.	Informacja na temat dodatkowych świadczeń pozapłacowych dostępnych dla pracowników (np. dodatkowe ubezpieczenie, pakiety medyczne, pracowniczy program emerytalny, akcjonariat pracowniczy, karty uprawniające do korzystania z obiektów sportowych, pożyczki mieszkaniowe).	Dodanie możliwości generowania w programie kadrowym zestawienia dodatkowych świadczeń pozapłacowych.
S.4. Bezpieczeństwo i higiena pracy (BHP)		
S.4.1.	Liczba wypadków przy pracy wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	Wprowadzenie w programie kadrowym dodatkowego obszaru dla każdego pracownika z informacją o ilości dni nieobecności spowodowanej wypadkami, przyczynie wypadku, wypadkach śmiertelnych, chorobach zawodowych, pracy w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń. Dodanie możliwości generowania wykazu wypadków, wypadków śmiertelnych, chorób zawodowych, ilości dni nieobecności spowodowanej wypadkiem, liczby pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń.
S.4.2.	Wskaźnik częstości wypadków (wypadki przy pracy na 1000 zatrudnionych).	
S.4.3.	Liczba wypadków śmiertelnych wśród pracowników / wśród pracowników podwykonawców pracujących na terenie zakładu.	
S.4.4.	Łączna liczba dni niezdolności do pracy wśród pracowników spowodowanej wypadkami.	
S.4.5.	Wskaźnik ciężkości wypadków (ilość dni niezdolności/1 wypadek).	
S.4.6.	Liczba stwierdzonych przypadków chorób zawodowych.	
S.4.7.	Liczba pracowników pracujących w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń (NDS) lub najwyższych dopuszczalnych natężeń (NDN).	
S.4.8.	Wykaz najczęstszych przyczyn wypadków przy pracy, kategorii pracy / czynności wykonywanych przez poszkodowanego w chwili wypadku, rodzajów urazów.	

L.p.	Obszary i wskaźniki	Rekomendacje
S.5.	Rozwój i edukacja	
S.5.1.	Średnia liczba godzin szkoleniowych (lub dni szkoleniowych) na pracownika (wg płci i kategorii pracowników) – dotyczy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.	Wprowadzenie w programie kadrowym obszaru z informacją o szkoleniach odbytych przez danego pracownika ze wskazaniem tematu szkolenia i ilości godzin. Zwiększenie funkcjonalności programu o generowanie wykazu pracowników, którzy uczestniczyli w danym szkoleniu wraz z informacją o ilości godzin. Wprowadzenie kont analitycznych do konta kosztów szkoleń. Jedno konto analityczne powinno ewidencjonować koszty szkoleń w danym obszarze.
S.5.2.	Liczba pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe, którym przysługują określone uprawnienia z tego tytułu w stosunku do pracodawcy (np. urlopy szkoleniowe), ze wskazaniem liczby pracowników, którym pracodawca współfinansuje lub finansuje podnoszenie kwalifikacji zawodowych	Zwiększenie funkcjonalności programu kadrowego poprzez dodanie obszaru z informacją czy pracownik podnosi kwalifikacje zawodowe, ewentualne uprawnienia z tego tytułu, czy pracodawca finansuje, współfinansuje szkolenia. Zwiększenie funkcjonalności programu o generowanie wykazu pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz ewentualne uprawnienia z tego tytułu, fakt finansowania lub współfinansowania szkolenia przez pracodawcę. Prowadzenie w programie finansowo-księgowym konta analitycznego szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.
S.9.	Spółeczności lokalne i zaangażowanie społeczne	
S.9.4.	Całkowita kwota darowizn na cele społeczne w okresie sprawozdawczym (ze wskazaniem największych obdarowanych).	Prowadzenie w programie finansowo-księgowym kont analitycznych, dla każdego obdarowanego ujmującego łączną kwotę przekazanych przez przedsiębiorcę darowizn.
S.9.5.	Całkowita kwota wydatkowana na sponsoring (ze wskazaniem największych sponsorowanych partnerów).	Prowadzenie w programie finansowo-księgowym kont analitycznych, dla każdej umowy sponsoringu ewidencjonujących łączną kwotę przekazanych przez przedsiębiorcę środków.
S.9.6.	Całkowita liczba godzin przepracowanych przez pracowników-wolontariuszy oraz liczba wolontariuszy w ramach programu wolontariatu (o ile taki istnieje)	Wprowadzenie w programie kadrowym, w ramach systemu ewidencji godzin pracowników, obszaru z informacją o godzinach przepracowanych w ramach wolontariatu ze wskazaniem ilości godzin w poszczególnych programach. Rekomendujemy zwiększenie funkcjonalności programu o generowanie wykazu pracowników, którzy uczestniczyli w danych programach wolontariatu wraz z informacją o ilości godzin uczestnictwa.

Jak zmniejszyć ryzyko nieprawidłowego raportowania danych niefinansowych dzięki zewnętrznej weryfikacji

JAKUB SZCZEPANIAK, MENEDŻER ▶ EY

Raportowanie danych niefinansowych ma coraz większe znaczenie w podejmowaniu decyzji przez interesariuszy. Coraz więcej podmiotów, nie tylko wśród inwestorów, analizuje dane niefinansowe przedstawiane przez spółki. Przykładowo, klienci w niektórych branżach, mogą podejmować decyzje o wyborze dostawcy m.in. na podstawie tego jak oddziałuje on na środowisko, czy w jaki sposób ma uregulowane kwestie odpowiedzialności społecznej.

Obowiązek raportowania

Od bieżącego roku dla wielu spółek notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych do grona podmiotów zainteresowanych prawidłowością publikowanych danych finansowych dołączył ustawodawca. Zgodnie z nowelizacją polskiej Ustawy o rachunkowości („UoR”) z 15 grudnia 2016 roku, która weszła w życie dnia 26 stycznia 2017 roku, wybrane Jednostki Zainteresowania Publicznego mają obowiązek sporządzenia oświadczenia na temat informacji niefinansowych. Zgodnie z art. 49b UoR obowiązkowi sporządzenia podlegają oświadczenia za rok rozpoczynający się po 1 stycznia 2017 roku Jednostek Zainteresowania Publicznego, które w roku obrotowym oraz w roku poprzedzającym ten rok przekroczyły następujące wielkości:

1. 500 osób – w przypadku średniorocznego zatrudnienia w przeliczeniu na pełne etaty;
2. 85 mln zł – w przypadku sumy aktywów bilansu na koniec roku lub 170 mln zł – w przypadku przychodów ze sprzedaży za rok obrotowy.

Wspomniany artykuł precyzuje również zakres informacji, które powinny być ujawnione w oświadczeniu. Zakres ten obejmuje co najmniej następujące informacje:

1. Opis modelu biznesowego jednostki;
2. Najważniejsze wskaźniki efektywności, które opisują działalność jednostki;
3. Opis polityk odnoszących się do obszarów:
 - ▶ Społecznego;
 - ▶ Pracowniczego;
 - ▶ Środowiskowego;
 - ▶ Poszanowania praw człowieka;
 - ▶ Przeciwdziałania korupcji;
4. Opis istotnych ryzyk, które są związane z działalnością jednostki, a które mogą mieć wpływ na obszary wymienione powyżej.

W dalszej części UoR ustawodawca stanowi, że jednostka powinna przedstawić powyższe informacje w takim kształcie i zakresie, aby czytelnik posiadał wszystkie niezbędne dane do oceny jej rozwoju, wyników i sytuacji oraz wpływu jej działalności na obszary wskazane powyżej w punkcie 3. Dodatkowo wymagane jest, aby dane te były spójne z zawartymi w sprawozdaniu finansowym.

Obecnie nie ma jednego powszechnie obowiązującego standardu według którego jednostki mogłyby sporządzać oświadczenie na temat informacji niefinansowych. Praktyka rynkowa również pokazuje, że raporty te są sporządzane według różnych standardów. Odmiennie jest w przypadku sprawozdań finansowych (np. Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej).

Na uwagę zasługuje również fakt, że jednostki zobowiązane do sporządzania oświadczeń na temat informacji niefinansowych nie muszą poddawać ich weryfikacji przez niezależny podmiot. Jest to sytuacja odmienna, niż to ma miejsce w przypadku sprawozdań finansowych sporządzanych przez Jednostki Zainteresowania Publicznego. Zgodnie z przepisami sprawozdania te podlegają badaniu przez niezależny podmiot – biegłego rewidenta. Badanie takie kończy się wydaniem przez biegłego opinii z badania stwierdzającej m.in., czy sprawozdanie finansowe zostało sporządzone zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz czy przedstawia jasno i rzetelnie wszystkie informacje istotne dla oceny jednostki.

Skoro nie ma obowiązku niezależnej weryfikacji danych niefinansowych, pojawia się pytanie kto (jeśli w ogóle) odpowiada za ewentualne nieprawidłowości, które mogłyby się pojawić w zaraportowanych oświadczeniach? Kwestię odpowiedzialności za sporządzenie oświadczenia na temat informacji niefinansowych reguluje Ustawa o Rachunkowości. Art. 49b mówi m.in., że oświadczenie na temat informacji niefinansowych stanowi część sprawozdania z działalności. Natomiast w art. 4a tejże Ustawy znajduje się zapis stanowiący, że kierownik jednostki oraz członkowie rady nadzorczej są zobowiązani do zapewnienia tego, aby sprawozdanie finansowe oraz sprawozdanie z działalności (czyli też dane niefinansowe) spełniały wymogi UoR. W spółkach akcyjnych kierownikiem jest zazwyczaj Zarząd. W art. 77 wyszczególniono kary za niesporządzenie sprawozdań, za sporządzenie ich nierzetelnie lub niezgodnie z przepisami. Ten, kto się tego dopuści podlega grzywnie lub karze pozbawienia wolności do 2 lat.

Poza konsekwencjami za niesporządzenie lub nieprawidłowe sporządzenie raportowania z obszaru danych niefinansowych wynikającymi z przepisów prawa należy uwzględnić rosnące znaczenie tych danych w podejmowaniu decyzji przez inwestorów i pozostałych interesariuszy. Potrzebą interesariuszy w tym obszarze jest uzyskanie prawdziwych i kompletnych informacji dotyczących istotnych sfer działalności jednostki. Brak, nierzetelność lub wątpliwości co do prawdziwości i kompletności danych może doprowadzić interesariuszy do odstąpienia od transakcji lub podjęcia innej decyzji niekorzystnej dla danej jednostki.

Weryfikacja danych niefinansowych

Czy jednostki mają jakiekolwiek możliwości zminimalizowania ryzyka wystąpienia nieprawidłowości w przygotowywanych przez siebie raportach z informacjami niefinansowymi? Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom spółek, dotyczących zweryfikowania ich raportów przez niezależne podmioty, duże, posiadające doświadczenie firmy audytorskie opracowały metodę weryfikacji tego typu danych. Metodą tą jest oparta na międzynarodowych standardach, takich jak np. ISAE 3000 (zmieniony), czyli Międzynarodowy Standard Usług Atestacyjnych. Precyzuje on przebieg procesu weryfikacji danych i określa, do jakich wniosków może dojść audytor w zależności od zakresu przeprowadzonych procedur. Weryfikacja raportów polega na sprawdzeniu zawartych w nich danych oraz zapewnieniu ich zgodności z wymogami stawianymi przez stosowane standardy (np. GRI). Dzięki takiej weryfikacji zwiększa się wiarygodność danych ujętych w raporcie, a jednostka zmniejsza ryzyko wystąpienia nieprawidłowości w takim dokumencie.

Zgodnie z art. 136 Ustawy o Biegłych Rewidentach usługi atestacyjne w zakresie sprawozdawczości dotyczącej ładu korporacyjnego, zarządzania ryzykiem oraz społecznej odpowiedzialności biznesu nie są usługami zabronionymi dla audytora, który został wybrany przez Jednostkę do badania jej sprawozdań finansowych. Oznacza to, że audytor danego podmiotu może świadczyć bardziej kompleksowe usługi audytu sprawozdań finansowych oraz weryfikacji danych niefinansowych. Audytor sprawozdań finansowych jest właściwą osobą do weryfikacji danych niefinansowych. Do argumentów stojących za takim rozwiązaniem należą m.in.:

1. Znajomość działalności i procesów jednostki oraz branży w której działa. Wiedza na temat specyfiki jednostki jest potrzebna w procesie badania sprawozdania finansowego, jak i w trakcie całego procesu weryfikacji danych niefinansowych. Skala i obszary działania oraz struktura firmy mają wpływ na zakres raportowania i istotności danych, które powinny zostać ujawnione przez jednostkę.
2. Weryfikacja danych niefinansowych przebiega w podobny sposób, jak badanie sprawozdań finansowych. W obu przypadkach kładziony jest nacisk na zidentyfikowanie istotnych ryzyk i właściwe ich zaadresowanie, poznanie jednostki, zrozumienie jej specyfiki i celów biznesowych oraz określenie zdarzeń występujących w analizowanym

okresie i ocena wpływu tych zdarzeń na kształt raportowania niefinansowego.

3. Wskaźniki efektywności, które są ujawniane w raportach na temat informacji niefinansowej w swoich formułach często zawierają dane finansowe. W przypadku gdy dane te są badane przez tego samego biegłego, nie ma potrzeby ponownej ich weryfikacji dla celów raportowania niefinansowego. Z powodu tego swoistego efektu synergii zmniejsza się liczba pytań i dokumentów, o które biegły prosi spółkę w ramach swoich procedur.
4. Dzięki temu, że jednostka współpracuje z jednym audytorem w ramach procesu badania sprawozdania i weryfikacji danych niefinansowych, podejście do obu procesów jest podobne. Prace prowadzone są w sposób znany przedstawicielom spółki. Podobnie jest ze sposobem komunikacji oraz przekazywaniem wyników prac i rekomendacji.

Wszystkie wymienione powyżej czynniki prowadzą do tego, że proces weryfikacji przebiega szybciej i wymaga mniejszego zaangażowania przedstawicieli jednostki w przekazywanie informacji.

Przebieg procesu weryfikacji

Tak jak już wspomniano, proces weryfikacji danych niefinansowych do pewnego stopnia jest analogiczny do audytu sprawozdań finansowych. W związku z tym, w zależności od przyjętego zakresu i stosowanych standardów, proces weryfikacji może obejmować m.in. następujące procedury:

1. Zrozumienie specyfiki i skali działania oraz struktury firmy. Wiedza ta ma wpływ na określenie zakresu raportowania dokonywanego przez jednostkę.
2. Identyfikacja i analiza kluczowych procesów oraz systemów służących zbieraniu i opracowywaniu danych niefinansowych oraz wyboru istotnych obszarów wymagających zaraportowania.
3. Identyfikacja ryzyk w obszarze ww. przeanalizowanych procesów i systemów.
4. Zrozumienie głównych obszarów ryzyka zidentyfikowanych przez Zarząd, dotyczących prawidłowości i spójności danych. Ocena poziomu zaangażowania stosownych organów jednostki (łącznie z Zarządem i Radą Nadzorczą) w proces raportowania i wspierania tego procesu.
5. Identyfikacja materialnych kwestii dla spółki i interesariuszy, czyli obszarów, na które zwracają

uwagę te podmioty w trakcie podejmowania decyzji dotyczących spółki.

6. Rozmowy z wybranymi pracownikami odpowiedzialnymi za istotne obszary.
7. Identyfikacja i analiza efektywności kontroli wewnętrznych zaimplementowanych w celu ograniczenia zidentyfikowanych ryzyk. Im środowisko kontrolne w jednostce jest lepiej rozwinięte, tym bardziej biegły może na nim polegać. Dzięki temu może ograniczyć (zmniejszyć) zakres swoich prac, np. poprzez zmniejszenie wielkości próbek.
8. Wstępny przegląd raportu z danymi niefinansowymi przygotowanego przez spółkę w celu identyfikacji obszarów do weryfikacji.
9. Zdefiniowanie strategii testowania danych. Na bazie zdobytych informacji na temat jednostki, jej otoczenia i procesów biegły formułuje strategię testowania danych. Określa ona m.in. wielkość próbek dokumentów, które biegły będzie chciał przetestować w kolejnych etapach.
10. Przegląd, na podstawie próbek dokumentacji źródłowej dla danych zbieranych na poziomie operacyjnym, przed przekazaniem ich na poziom korporacyjny. Wielkość próbki i zakres analizowanej dokumentacji źródłowej zależy od oceny procesów zbierania i agregowania danych oraz efektywności kontroli w ramach tych procesów.
11. Przegląd procesu agregacji danych oraz ich analizy na poziomie firmy oraz grupy kapitałowej.
12. Przegląd i weryfikacja kalkulacji wybranych danych niefinansowych oraz związanych z nimi założeń w odniesieniu do stosownych standardów.
13. Przegląd prezentacji kluczowych ujawnień w przygotowanym przez jednostkę oświadczeniu.
14. Przygotowanie raportu z weryfikacji oświadczenia na temat danych niefinansowych.

Czytelnicy raportów zawierających dane niefinansowe są różnicowaną grupą. Każdy z przedstawicieli tej grupy może zwracać uwagę na inne aspekty, mieć inne oczekiwania co do kształtu takiego raportu oraz wykorzystywać informacje w nim zawarte do innych celów. Ponieważ odbiorcy takich raportów są grupą niejednorodną, ważnym czynnikiem, który biegły powinien brać pod uwagę w trakcie prac, jest uwzględnienie różnych oczekiwań poszczególnych odbiorców raportu.

Wynikiem może być raport z przeglądu oświadczenia na temat informacji niefinansowych, w którym biegły rewident umieszcza swój wniosek z przeprowadzonych prac. Wniosek ten mówi, jaką pewnością uzyskał

biegły co do występowania istotnych błędów w analizowanym raporcie.

Korzyści z weryfikacji danych niefinansowych

Oprócz zapotrzebowania interesariuszy na dane wykraczające poza informację finansową od bieżącego roku wybrane podmioty są zobligowane, również przez ustawodawcę, do publikacji odpowiednich informacji niefinansowych. Z każdym z obszarów tego raportowania, do których należą zagadnienia pracownicze, społeczne oraz środowiskowe wiążą się liczne ryzyka dla jednostki i jej otoczenia. Sposób i efektywność zarządzania tymi ryzykami ma bezpośredni wpływ na działalność i wyniki danej jednostki.

Zlecenie weryfikacji danych niefinansowych niezależnemu podmiotowi może mieć duży wpływ na wzrost konkurencyjności danej jednostki. Przeprowadzenie weryfikacji może przyczynić się do:

1. wzrostu poziomu pewności, że dane są zaraportowane zgodnie z wymogami prawa i standardów;
2. zwiększenia wiarygodności wśród obecnych i potencjalnych inwestorów, co przekłada się na

dostęp do źródeł finansowania;

3. zwiększenia wiarygodności wśród kontrahentów, którzy w trosce o swoją reputację zawierają transakcje tylko z podmiotami, które prezentują odpowiednie podejście do kwestii środowiskowych, czy społecznych;
4. zwiększenia atrakcyjności wśród pracowników i osób poszukujących pracy poprzez prezentację transparentnego i właściwego podejścia do spraw ludzkich;

Weryfikacja danych niefinansowych może się okazać dobrym sposobem na zmniejszenie ryzyka zaraportowania tych informacji w sposób nieprawidłowy. Skorzystanie z pomocy niezależnego eksperta przed przedstawieniem tych informacji otoczeniu może się również okazać kluczowe ze względu na to, że dla wielu jednostek ten rok będzie pierwszym, kiedy dokonają one tego zgodnie z wymogami prawa.

**WPŁYW EKONOMICZNO-
SPOŁECZNY
– JAK WYKORZYSTAĆ
DANE NIEFINANSOWE
DO WZMOCNIENIA
POZYCJI SPÓŁKI**

Co znaczy firma dla regionu? Lokalne efekty ekonomiczne a raportowanie społeczne

DR ANDRZEJ TORÓJ; STARSZY MANAGER ► EY

Ważny wymiar raportowania społecznego firmy stanowi pokazanie jej znaczenia jako twórcy miejsc pracy. Zaangażowanie kilku, a czasami nawet kilkuset tysięcy pracowników pasuje przedsiębiorstwo w gronie twórców miejsc pracy w gospodarce krajowej, wpływających w znacznym stopniu na krajobraz społeczny. Czy jednak bycie *jednym z wielu* takich graczy na arenie krajowej ma takie same konsekwencje społeczne jak rola głównego filaru gospodarki lokalnej? Z pewnością nie – z perspektywy całego kraju kłopoty takiej firmy to *jedna z wielu* złych, choć niewiele znaczących wiadomości. A z punktu widzenia województwa czy powiatu – czasem społeczny dramat.

Pytanie to odnosi się nie tylko do firm zatrudniających kilkaset, lecz nawet kilkadziesiąt osób, czy też przedsiębiorstw o kilkudziesięciuosobowych lokalnych oddziałach. Dotyczy też nie tylko liczby pracujących, lecz również wielu innych aspektów, chociażby takich jak lokalna siła nabywczą ludności (decydująca w znacznej mierze o rozwoju lokalnych rynków detalicznych produktów i usług, dóbr kultury, sportu, a w konsekwencji jakości życia) lub dochodów osiągniętych przez samorządy (które z kolei przekładają się np. na dostępność różnych rodzajów infrastruktury).

Z punktu widzenia raportującego przedsiębiorstwa nie stanowi na ogół problemu zebranie lub oszacowanie informacji na temat przychodów, liczby zatrudnionych, funduszu płac czy rozliczenia z fiskusem dla zakładu w danej lokalizacji. Zdarzają się tu rzecz jasna wyzwania. Samodzielnej fabryce mebli znacznie łatwiej to wszystko określić niż placówce banku, która jest zanurzona w korporacyjnej sieci zależności i trudno jej wyodrębnić własną kontrybucję przychodów lub kosztów (bo jakiej lokalizacji przypisać na przykład klienta internetowego?). Jednak systemy rachunkowości zarządczej zwykle dostarczają odpowiednich

algorytmów i narzędzi, by takim wyzwaniom sprostać.

Trudniej bywa z oszacowaniem efektów dalszego rzędu generowanych poza przedsiębiorstwem, ale wynikających z jego obecności na rynku. Twórcą miejsc pracy można być bowiem nie tylko jako pracodawca, ale też pośrednio, jako podmiot kreujący popyt. Są regiony, w których jedno duże przedsiębiorstwo zapewnia kilkaset miejsc pracy, ale korzysta głównie z materiałów lub półproduktów z importu, a etaty są słabo płatne i pracownicy po godzinach nie „nakręca” na zakupach lokalnego handlu. Wpływ na lokalną gospodarkę pozostanie bez wątplenia spory, ale mniejszy niż w przypadku, gdyby zakład dawał zatrudnienie całemu łańcuchowi lokalnych dostawców produktów i usług: serwisantów sprzętu, usług księgowych, albo dostawców kanapek i zestawów lunchowych dla pracowników. Z punktu widzenia raportowania społecznego warto rozróżnić obie te sytuacje.

Zmierzenie powyższych efektów pozostaje zadaniem z natury niełatwym, a wynik takiego ćwiczenia ma charakter szacunkowy. Jednak od lat 50 XX w. istnieje narzędzie, które pozwala w dość wystandaryzowany sposób przeprowadzić taki szacunek na poziomie gospodarki narodowej. Zostało ono stworzone przez noblistę Wassilya Leontiefa. Określa się je mianem modelu przepływów międzygałęziowych lub modelu *input-output*. Bazuje on na tabeli przepływów zasobów między poszczególnymi branżami; przykładowo: ile energii elektrycznej zużywa przeciętnie branża hutnicza do wytworzenia swoich wyrobów, a ile węgla kamiennego potrzebuje branża energetyczna, by wytwarzać prąd. W Polsce i wielu państwach rozwiniętych takie tablice są publikowane przez urzędy statystyczne regularnie i, w połączeniu z informacjami m.in. o kosztach i przychodach przedsiębiorstwa,

wystarczają do oszacowania wpływu działalności tego przedsiębiorstwa na poszczególne sektory gospodarki.¹

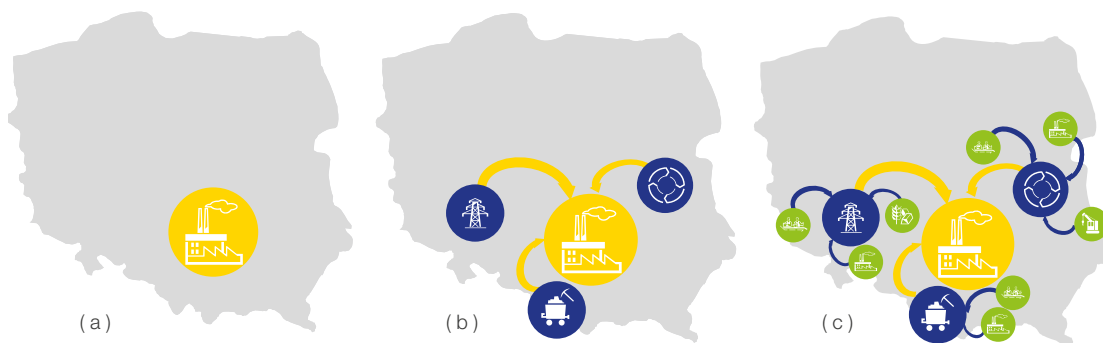
Autorzy raportów CSR chętnie odwołują się do modelu Leontiefa, by pokazać różne rodzaje efektów ekonomicznych związanych z istnieniem przedsiębiorstwa. Pierwsze z nich – **efekty bezpośrednie** – wynikają wprost ze wspomnianych wcześniej danych księgowych firmy. Jaka jest wartość wytworzona przez przedsiębiorstwo, która zostanie zaraportowana do GUS na specjalnym formularzu na temat własnej statystycznej kontrybucji do PKB w swojej okolicy i kraju? Ilu osobom daje bezpośrednio pracę firma? Jaka jest wartość jej przelewów na konta urzędu skarbowego i ZUS?

Drugi rodzaj efektów – **pośrednie** – to właśnie efekty działania trybów „cudownej maszyny” Leontiefa, która pokazuje, w jaki sposób rozchodzi się w gospodarce impuls popytowy spowodowany istnieniem firmy. Na przykład dzięki istnieniu piekarni utrzymuje się na rynku kilka gospodarstw rolnych trudniących się uprawą pszenicy, piekarnia płaci producentom pieca i opału, serwisantom, dostawcom mediów, a może również firmom transportowym, które rozwożą jej

produkty. I choć ten strumień zamówień wciąż pozostaje w polu widzenia raportującej firmy, to nie sposób powiedzieć więcej bez odwołania do modeli ekonomicznych. Rolnicy mają bowiem własnych dostawców: kupują nawozy, amortyzują i serwisują maszyny rolnicze, korzystają z oleju napędowego itd. (zob. schemat 1). Producent nawozów ma swoich dostawców... i choć w miarę przemieszczania się w dal łańcucha dostaw „ślad ekonomiczny” piekarni jest coraz mniej widoczny, to warto o nim pamiętać. W sytuacji, gdy podmiotem raportującym jest duża fabryka samochodów, a nie piekarnia, te kwoty mogą wciąż pozostawać imponujące.

Wróćmy do kanapek i zestawów lunchowych. Trudno je uznać na element biznesowego łańcucha zamówień, lecz przy odpowiednio dużym zakładzie potrafią zapewnić zatrudnienie niemałej liczbie podmiotów gastronomicznych. Ich łańcuch zamówień można uznać za składową trzeciego typu efektów – indukowanych – materializujących się dzięki popytowi zgłaszanemu przez zarobkujących pracowników. Warto podkreślić, że dotyczy to zarówno pracowników raportującej firmy, jak i osób zatrudnionych przez przedsiębiorstwa w jej całym łańcuchu dostaw.

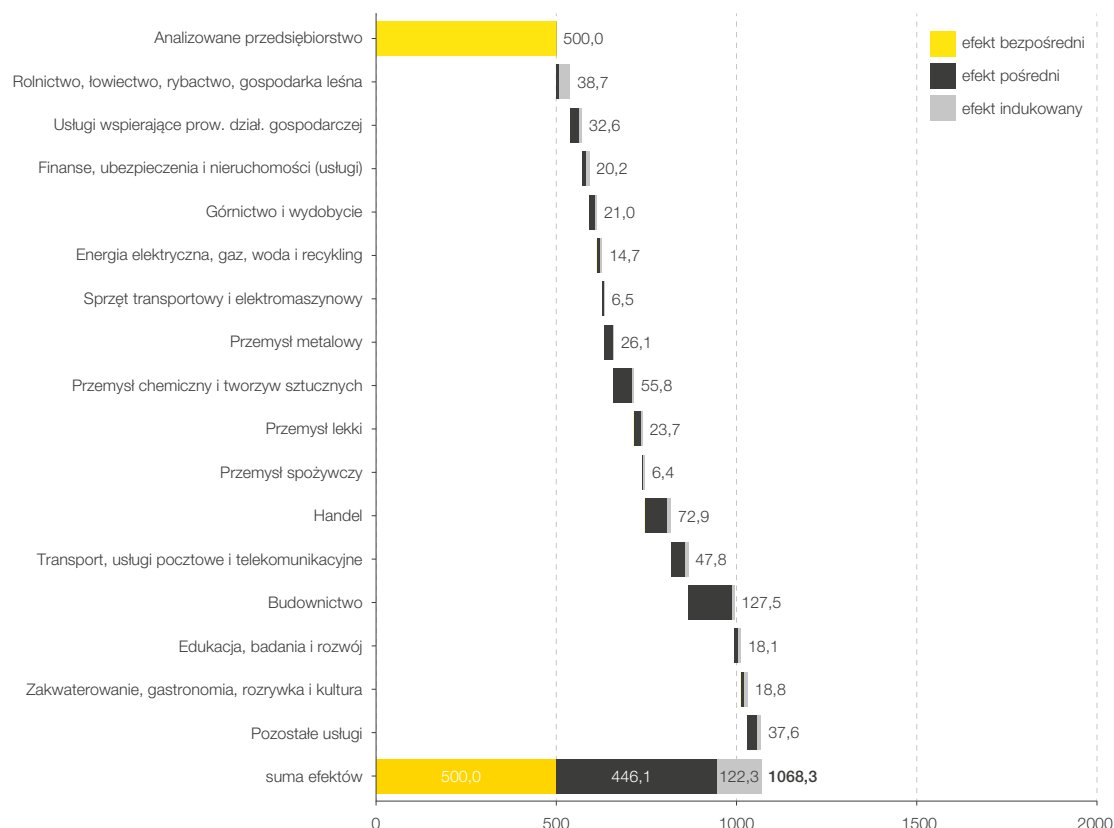
Schemat 1. Efekty bezpośrednie (a), pośrednie pierwszego rzędu (b) i pośrednie drugiego rzędu (c)



Źródło: EY.

¹ Więcej o modelu *input-output* np. w: Miller R.E., Blair P.D. (2009), "Input-Output Analysis. Foundations and Extensions", Cambridge University Press, Cambridge.

Wykres 1. Zatrudnienie – efekty bezpośrednie, pośrednie i indukowane na poziomie gospodarki krajowej



Źródło: EY, model SPECTRUM.

Wykres 1 pokazuje przykładowe wyniki symulacji wpływu przedsiębiorstwa na zatrudnienie w gospodarce narodowej, przeprowadzonej przez Zespół Analiz Ekonomicznych EY. Firma zatrudniająca 500 osób przyczynia się w tym przypadku łącznie do kreacji 1068 miejsc pracy, z czego 446 przypada na efekty pośrednie, a 122 – na indukowane. Choć te proporcje będą się różnić (niekiedy znacznie) w zależności od profilu konkretnej firmy, a rozkład w sektorach pozostaje silnie zależny od jej przynależności branżowej i indywidualnej specyfiki, jedno jest pewne: ekonomiczne efekty istnienia firmy, takie jak wykreowane zatrudnienie, rzadko kiedy sprowadzają się do listy płac tejże firmy.

Model Leontiefa w swojej podstawowej wersji ma jednak istotne ograniczenie. Z jego pomocą da się szacować wszystkie powyższe typy efektów dla gospodarki opisywanej tablicami *input-output*. Zazwyczaj jest to gospodarka narodowa i jest tak również w przypadku tablic przygotowanych przez GUS dla Polski. Nie potrafimy jednak powiedzieć, jak duża część efektów (zwłaszcza pośrednich i indukowanych) przypadnie

na konkretny region, w którym raportująca firma ma oddział lub siedzibę.

Dwa skrajne (i raczej naiwne) rozwiązania, jakimi można się posłużyć w praktyce, to: 1) przypisanie całości efektów regionowi, w którym ulokowana jest firma lub jej oddział, 2) równomierne rozszacowanie efektów między różne regiony (np. w proporcji do wybranego wskaźnika aktywności ekonomicznej w całej gospodarce lub wybranym sektorze). Oba te rozwiązania są wysoce wadliwe, a przez to mało wiarygodne. Pierwsze z nich byłoby adekwatne do skrajnie nieprawdopodobnej sytuacji: cały krajowy łańcuch dostaw firmy musiałby pozostawać ulokowany w macierzystym regionie, i dodatkowo pracownicy wszystkich firm z tego łańcucha nabywaliby wyłącznie dobra wytwarzane w regionie (i to jedynie przy użyciu regionalnych zasobów). Drugie rozwiązanie przeczy intuicji, a przy okazji badaniom empirycznym, mówiącym o tym, że w pewnych sektorach firmy chętniej współpracują z lokalnymi dostawcami, a więc region macierzysty firmy powinien jednak koncentrować ponadproporcjonalną część efektów pośrednich i indukowanych.

Uzasadnieniem mogą tu być wysokie koszty transportu niektórych towarów, sieci powiązań społecznych, nietrwały charakter przewożonych dóbr, niska opłacalność świadczenia określonych usług na odległość itp.

Jak znaleźć złoty środek? Teoria modelowania ekonomicznego podpowiada, że należy w tym celu rozwiązać tzw. problem GRIT (ang. *Generation of Regional Input-Output Tables*), czyli regionalizacji tablic przepływów międzygałęziowych. Polega on na oszacowaniu takiej tablicy przepływów, w której uwzględnione zostałyby powiązania zarówno pomiędzy sektorami, jak i pomiędzy regionami. W przypadku Polski GUS wyróżnia 77 sektorów, publikuje więc tablicę przepływów międzygałęziowych o wymiarach 77×77. Dzięki temu opisane są powiązania każdego sektora z każdym. Firma raportująca swoje efekty ekonomiczne na poziomie jednostki NUTS-3, których jest w Polsce 72 (tzw. podregiony), potrzebuje tablicy o wymiarach $(77 \cdot 72) \times (77 \cdot 72) = 5544 \times 5544$. Taka tablica opisywałaby z kolei wzajemne powiązania dla każdej pary sektor + podregion. Problem w tym, że nikt takich tablic nie szacuje i nie publikuje.

Wagę odpowiedniego rozwiązania problemu GRIT najłatwiej zrozumieć na przykładzie trzech firm raportujących (i), (ii) i (iii). Dla uproszczenia założymy, że każda z nich ma tylko jednego, lokalnego dostawcę – odpowiednio: (i) hurtownię warzyw, (ii) firmę informatyczną i (iii) elektrownię węglową. Warzywa łatwo się psują i są relatywnie drogie w transporcie, co oznacza, że hurtownię będą zaopatrywać głównie pobliscy rolnicy. Efekty pośrednie drugiego rzędu (a przez to, w dużej mierze, i dalszych rzędów) raportującej firmy (i) będą więc stosunkowo mocno skoncentrowane w jej własnym regionie. Informatycy mogą zlecać swoim podwykonawcom pisanie określonych modułów oprogramowania czy też korzystać z wysokospecjalistycznych usług online praktycznie bez względu na lokalizację podmiotów, które je świadczą. Przekłada się to na szerokie rozproszenie efektów drugiego i wyższych rzędów w przypadku firmy (ii). Elektrownia zamawia węgiel tam, gdzie on jest wydobywany i nie ma tu dużego pola manewru. Odległość od najbliższej kopalni może być duża lub niewielka, ale efekty drugiego rzędu i wyższych i tak skoncentrują się w pobliżu kopalni – niezależnie od tej odległości.

Ogólnie rzecz biorąc, mapa powiązań między regionami jest specyficzna dla danego sektora. Mowa tu przede wszystkim o stronie popytowej, czyli charakterze dostarczanego produktu lub usługi. Niewłaściwe lub zbyt uproszczone opisanie takiej mapy powiązań nie wyklucza solidnego raportowania efektów ekonomicznych działalności przedsiębiorstwa dla gospodarki kraju. Może jednak poważnie obciążać oszacowania takich efektów w danym regionie. Przy braku tablic sektorowo-regionalnych pozostaje jedynie ich oszacowanie.

W literaturze ekonomicznej spotyka się wiele prób przezwyciężenia problemu GRIT. Wiele z nich jest jednak niepełnych (bazują wyłącznie na kryterium odległości), kontrowersyjnych (wychodzą od dość rygorystycznych założeń matematycznych) lub po prostu niewspółmiernie drogich (stanowią efekt wieloletnich badań ankietowych). Wydaje się jednak, że rozsądny kompromis pomiędzy jakością a kosztem badania stanowi zastosowanie metod ekonometrii przestrzennej. To stosunkowo młoda i dynamicznie rozwijająca się gałąź ekonometrii, w której oprócz tradycyjnej analizy relacji przyczynowo-skutkowych bierze się pod uwagę powiązania geograficzne w myśl tzw. prawa Toblera: w ekonomii wszystko jest powiązane ze wszystkim, ale bliskie obiekty powiązane są bardziej niż te odległe.

W artykule „Regional Economic Impact Assessment with Missing Input-Output Data: A Spatial Econometrics Approach for Poland”², jak również późniejszych powiązanych publikacjach, autor niniejszego tekstu proponuje zastosowanie właśnie metod przestrzennych. Szacując intensywność przepływów między parą regionów w danym sektorze, wzięto pod uwagę takie uwarunkowania jak odległości między regionami, ograniczenia w produkcji niektórych dóbr w niektórych regionach, a także dość elastyczne postacie funkcyjne w odniesieniu do odległości między regionami. Zapewniono również spójność analizy na poziomie lokalnym z analizą na poziomie centralnym. Takie podejście znalazło również zastosowanie w opracowanym przez EY modelu SPECTRUM. Przykładowe wyniki symulacji z tego modelu ilustruje schemat 2. Zawarto na nim oszacowanie wpływu tej samej firmy – co na wykresie 1, tyle że w układzie 72 podregionów. Firma, jak poprzednio, zatrudnia 500 osób. Założymy dodatkowo, że działa ona w podregionie łódzkim, czyli na terenie wianuska powiatów okalających miasto Łódź.

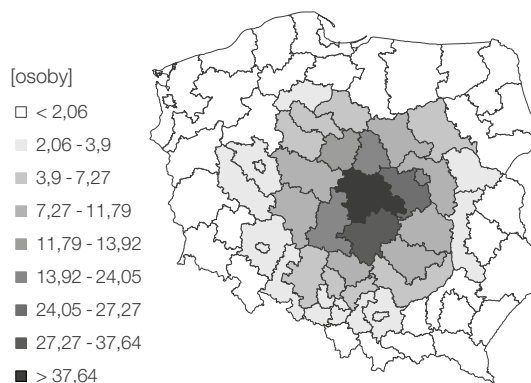
² Torój A. (2016), „Regional Economic Impact Assessment with Missing Input-Output Data: A Spatial Econometrics Approach for Poland”, *Central European Journal of Economic Modelling and Econometrics*, 2016, 8, s. 61-91, <http://cejeme.eu/publishedarticles/2016-11-25-636050382687656250-9223.pdf>.

Schemat 2. Zatrudnienie wynikające z działalności przedsiębiorstwa – efekty bezpośrednie, pośrednie i indukowane oraz łączne

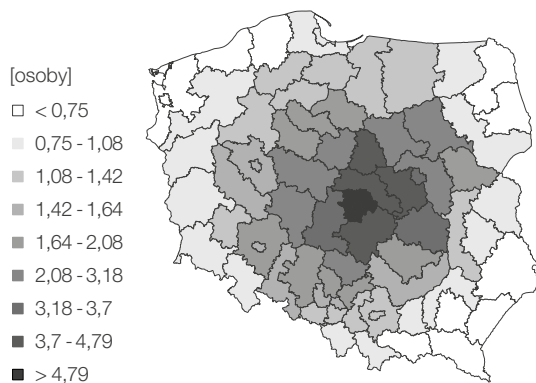
Zatrudnienie – efekt bezpośredni



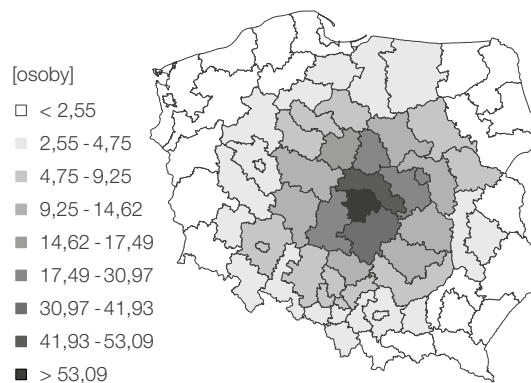
Zatrudnienie – efekt pośredni



Zatrudnienie – efekt indukowany



Zatrudnienie – suma efektów

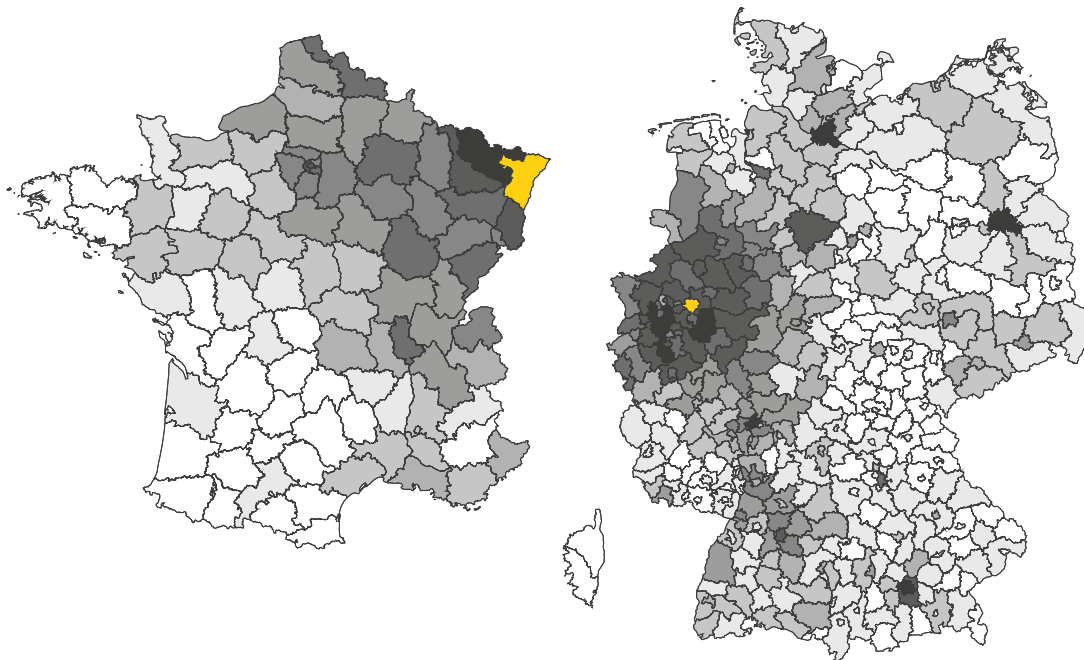


Źródło: EY, model SPECTRUM.

Dodatkową zaletą podejścia przestrzenno-ekonometrycznego jest fakt, że można w ten sposób dokonać porównywalnej kalkulacji efektów ekonomicznych funkcjonowania firmy w wielu różnych państwach. Warunkiem jej przeprowadzenia jest jedynie dostępność statystyk dotyczących produkcji lub wartości dodanej w rozbiu na sektory oraz regiony. W praktyce otwiera to drogę do jednolitych standardów raportowania lokalnych efektów ekonomicznych dla przedsiębiorstw prowadzących działalność w różnych państwach Unii Europejskiej (zob. schemat 3). Mowa

tu również o efektach transgranicznych, generowanych przez przedsiębiorstwa ulokowane w obszarach przygranicznych. Można je obliczyć wykorzystując międzynarodową wersję modelu, obejmującą regiony wielu państw i np. dodatkowe kryterium polegające na uwzględnieniu określonej skłonności przedsiębiorstw do importu z sąsiedniej granicy.

Schemat 3. Rozkład geograficzny efektów ekonomicznych związanych z działalnością przykładowych przedsiębiorstw w innych państwach UE (Francja – Bas-Rhin i Niemcy – Dortmund)



Źródło: EY, model SPECTRUM. Żółtym kolorem oznaczono lokalizację firmy. Im ciemniejszy kolor, tym wyższa suma efektów pośrednich i indukowanych.

Wróćmy do przykładu fikcyjnej firmy z okolic Łodzi. Z przeprowadzonej symulacji wynika, że znaczna część efektów pośrednich i indukowanych koncentruje się w macierzystym podregionie oraz podregionach sąsiadujących. Przy zatrudnieniu w tym przedsiębiorstwie rzędu 500 osób i strukturze kosztów typowej dla rozważanego sektora i podregionu, całkowita kreacja zatrudnienia w tym właśnie podregionie sięga ok. 555 osób, co stanowi 0,4% pracujących na tym terytorium.

By właściwie zrozumieć skalę tego wyniku, porównajmy względny rozmiar wyznaczonego efektu z różnych perspektyw terytorialnych. 555 pracujących to 0,004% w skali kraju, 0,06% w skali województwa łódzkiego i 0,4% w skali podregionu łódzkiego. Wykorzystany model koncentruje się właśnie na podregionach, czyli jednostkach NUTS-3 w nomenklaturze Eurostatu. Wynika to zarówno z dostępności danych na tym właśnie poziomie granulacji, jak i względnie niewielkich wymagań co do potrzebnych mocy obliczeniowych. Przy dodatkowych założeniach możliwe jest jednak również oszacowanie efektów dla poszczególnych powiatów. Aby zobrazować skalę zjawiska przy niższym poziomie granulacji, przyjmijmy, że większa część wyznaczonych efektów koncentruje

się w określonym powiecie, a nawet gminie. W przypadku czterech powiatów rozpatrywanego podregionu, oszacowany łączny efekt stanowiłby od 0,9% liczby pracujących (powiat zgierski) aż do 7,1% (powiat brzeziński). Efekt ten odpowiada również około 11,7% liczby pracujących w przeciętnej gminie rozpatrywanego podregionu.

Ważnym wymiarem wpływu firmy na otoczenie społeczne jest również bezpośrednia i pośrednia kreacja bazy podatkowej, a tym samym kontrybucja do dochodów sektora finansów publicznych. Dotyczy to różnych tytułów podatkowych, które w różnym stopniu przekładają się na dochody poszczególnych podsektorów: centralnego (do którego trafia najczęściej – głównie dzięki VAT i akcyzie), ubezpieczeń społecznych (składki ZUS), ale i poszczególnych szczebli sektora samorządowego (zob. tabela 1). I choć w kategoriach absolutnych udział gmin, powiatów i województw w fiskalnych efektach działalności firmy może wydawać się zdecydowanie mniejszy niż np. udział budżetu państwa, to w kategoriach relatywnych może być zupełnie inaczej. Innymi słowy, część podatku PIT i CIT oddawana samorządom może być mniejsza niż środki trafiające na konto np. budżetu centralnego, ale przy odpowiednio dużej skali działalności

raportującego przedsiębiorstwa może wciąż stanowić lwią część dochodów danej gminy czy powiatu. Natomiast wpływ sytuacji finansowej samorządu na sytuację społeczną w regionie jest oczywisty.

Wiedząc to, warto wrócić do sedna raportowania społecznego w ramach CSR – raportowania, które ma pokazać znaczenie firmy w szerszym krajobrazie społecznym. Ubytek 0,01% pracujących to oczywiście niewiele, ale spadek ich liczby o 11,7% (a nierzadko więcej) stanowiłby katastrofę społeczną

w skali lokalnej. Regionalny rynek pracy nie byłby w stanie zaabsorbować takiej wyrwy ani szybko, ani bezboleśnie. Dodatkowo towarzyszyłoby temu pogorszenie sytuacji finansowej lokalnego samorządu (zwłaszcza gminy i powiatu), co przełożyłoby się na dalsze pogorszenie komfortu życia mieszkańców. Warto, by odbiorcy raportów CSR uświadomili sobie to, gdyż społeczny wymiar istnienia przedsiębiorstwa często jest znacznie istotniejszy z perspektywy lokalnej niż centralnej.

Tabela 1. Dochody sektora finansów publicznych osiągnięte dzięki działalności przykładowej firmy (suma efektów bezpośrednich, pośrednich i indukowanych)

	Dochody sektora finansów publicznych (mln zł)				
	Podsektor centralny	Podsektor samorządowy			Podsektor ubezpieczeń społecznych
	Budżet państwa	Budżety gmin	Budżety powiatów	Budżety województw	
Podatek dochodowy od osób prawnych (CIT)	16,6	1,4	0,3	3,2	
Podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT)	11,6	8,7	2,4	0,4	
Akcyza	25,9				
Składki na ubezpieczenia społeczne					68,5
Podatek od towarów i usług (VAT)	101,0				
Podatek od nieruchomości		0,5			

Źródło: EY, model SPECTRUM.

Organizatorzy



Firma EY jest światowym liderem rynku usług profesjonalnych obejmujących usługi audytorskie, doradztwo podatkowe, doradztwo biznesowe i doradztwo transakcyjne. Na całym świecie EY zatrudnia ponad 247 570 pracowników, których łączą wspólne wartości i przywiązanie do dostarczania klientom wysokiej jakości usług. Misją EY jest ciągle usprawnianie rzeczywistości wyrażające się w hasle „Building a Better Working World”. Firma pomaga swoim pracownikom, klientom i społecznościom, w których funkcjonuje wykorzystać ich potencjał.

EY ma biura w ponad 150 krajach, dzięki czemu może wspierać klientów w niemal każdym zakątku świata. W Polsce ma ponad 3000 specjalistów pracujących w 7 biurach: w Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu i Wrocławiu oraz w Centrum Usług Wspólnych.

EY angażuje się w działania na rzecz promocji przedsiębiorczości. Od 15 lat zaprasza kandydatów do startu w polskiej edycji konkursu Przedsiębiorca Roku, której zwycięzcy reprezentują nasz kraj w międzynarodowym finale World Entrepreneur of the Year organizowanym co roku w Monte Carlo.

by uzyskać więcej informacji, wejdź na: www.ey.com/pl



GES (Global Engagement Services) prowadzi działalność w dziedzinie usług z zakresu Odpowiedzialnego Inwestowania. GES działa w imieniu inwestorów instytucjonalnych, wspierając ich w opracowaniu i wdrażaniu zintegrowanych strategii inwestycyjnych uwzględniających zagadnienia środowiskowe, społeczne i dotyczące ładu korporacyjnego (ESG). GES to spółka prywatna, działająca niezależnie od banków i inwestorów, z oddziałami w Szwecji, Danii, Polsce, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii. Szacunkowa kwota aktywów, którymi zarządzają klienci, a wśród nich znane fundusze emerytalne, banki oraz inni inwestorzy, wynosi 1,5 bilion euro.

Więcej informacji na: www.gesinternational.com



Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych jest organizacją ekspercką, która istnieje od 1993 roku. Podstawowym celem funkcjonowania SEG jest udzielanie wsparcia spółkom w aspekcie informacyjnym (przekazywanie informacji o zmianach legislacyjnych), edukacyjnym (organizacja seminariów i konferencji) oraz prawnym (opracowywanie opinii prawnych, rekomendacji i interpretacji dotyczących nowych przepisów). SEG podejmuje prace na rzecz rozwoju polskiego rynku kapitałowego oraz reprezentuje interesy spółek notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Obecnie Stowarzyszenie skupia ponad 270 spółek notowanych na warszawskiej Gieldzie Papierów Wartościowych oraz alternatywnym rynku New Connect, reprezentujących blisko 80 proc. kapitalizacji emitentów krajowych.

Więcej informacji na: www.seg.org.pl

Autorzy artykułów

Piotr Biernacki

Wiceprezes Zarządu Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych, Prezes Zarządu Fundacji Standardów Raportowania. Piotr Biernacki od niemal 20 lat zajmuje się komunikacją na rynku kapitałowym. Specjalizuje się w tworzeniu i zarządzaniu strategiami komunikacji spółek giełdowych. Prowadził komunikację oraz doradzał setce spółek notowanych na GPW, Euronext i OMX. Autor i koordynator licznych badań dotyczących relacji inwestorskich oraz współtwórca regulacji środowiskowych polskiego rynku kapitałowego. Od 2015 roku prezes zarządu Fundacji Standardów Raportowania, pozarządowej organizacji, której celem jest poprawa jakości obiegu informacji, raportowania oraz komunikacji na rynkach kapitałowych i finansowych.

Wykładowca i trener, przeprowadził niemal dwieście szkoleń dla zarządów i kadry menedżerskiej spółek. Członek Kapituły konkursu Złota Strona Emitenta organizowanego przez Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych. Wieloletni przewodniczący Rady Nadzorczej Polskiego Stowarzyszenia Public Relations. Autor publikujący na łamach Gazety Giełdy Parkiet, Manager MBA i kwartalnika Akcjonariusz, aktywny komentator polskiego rynku kapitałowego na Twitterze @piotrbiernacki. Specjalizuje się także w tematyce presentation design i wykorzystywaniu grafiki w komunikacji finansowej. Założyciel IDEAcraft, firmy doradczej działającej w obszarze strategii, sustainability i information design.

Katarzyna Burger

Starszy Analityk w międzynarodowej firmie ratingowej GES. Koordynator projektu „Analiza ESG polskich spółek”, związana z projektem od pierwszej edycji i odpowiedzialna za dostarczenie analizy ESG oraz komunikację ze spółkami. W latach 2008-2015, Menedżer Produktu GES Risk Rating. Obecnie, w ramach Produktu GES Global Ethical Standard odpowiada za prowadzenie dialogu z firmami z sektora przetwórczego, którym zostały postawione zarzuty łamania międzynarodowych norm i praw związanych z przestrzeganiem zasad odpowiedzialnego biznesu. Absolwentka studiów podyplomowych w American Studies Centre na Uniwersytecie Warszawskim. Ukończyła również Nauczycielskie Kolegium Języka Angielskiego w Zielonej Górze

Iwona Kozera

Fundator Fundacji Liderów Biznesu, Partner EY, Lider Działu Doradztwa Biznesowego w Regionie Europy Centralnej i Południowej. Od 1992 roku, czyli od początku swojej zawodowej kariery, związana z jedną firmą. Najpierw był to Arthur Andersen, który po fuzji w 2002 r. połączył się z Ernst&Young (od lipca 2013 znany jako EY). Pracowała na rzecz największych polskich i globalnych instytucji finansowych w Polsce i regionie. Absolwentka Politechniki Warszawskiej, ukończyła programy menadżerskie na Harvard Business School oraz Kellogg Graduate School of Management. Założyła Fundację Liderów Biznesu, stawiając sobie za cel wykorzystanie potencjału kobiet tak aby mogły w pełni realizować swoje aspiracje kontrybuując istotnie do rozwoju przedsiębiorstw i całej gospodarki.

Grzegorz Pizoń

starszy prawnik oraz doradca regulacyjny w kancelarii prawnej EY Law, gdzie zajmuje się doradztwem z zakresu regulacji publicznoprawnej, ze szczególnym uwzględnieniem prawa Unii Europejskiej, prawa energetycznego, prawa ochrony środowiska i prawa pomocy publicznej. Opracowuje rozprawę doktorską z publicznego prawa gospodarczego.

Grzegorz Piliszek

manager EY, adwokat, w ostatnich latach koordynował prace zespołu, który przeprowadził ponad 300 analiz polskich i zagranicznych przedsiębiorstw w zakresie ubezpieczeń społecznych, kosztów wynagrodzeń, prawa pracy oraz tematyki BHP. Współpracował z przedsiębiorstwami i jednostkami z różnych branży, m.in. produkcyjnej, handlowej, transportowej, finansowej oraz służby zdrowia i szkolnictwa wyższego. Reprezentował z powodzeniem Klientów w postępowaniach przed organami kontroli (w szczególności PIP, ZUS) oraz sądami powszechnymi i administracyjnymi. Specjalizuje się również w obsłudze Klientów francuskojęzycznych oraz sprawach z elementami prawa francuskiego.

**Magdalena
Raczek-Kołodzyńska**

Dyrektor Zarządzający, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych. Absolwentka Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Polsko-Niemieckiego Forum Akademickiego oraz London School of Public Relations. Studiowała również w Johannes Gutenberg-Universität w Mainz. Od 2008 roku związana ze Stowarzyszeniem Emitentów Giełdowych. Od 2011 roku zajmuje się w SEG m.in. tematem raportowania niefinansowego. W latach 2012-2017 współtworzyła projekt „Analiza ESG spółek w Polsce”. W latach 2011-13 członek Grupy Roboczej ds. Odpowiedzialnych Inwestycji, działającej w ramach Zespołu ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw. W latach 2012-2013 Członek Rady Ekspertów w konkursie Liderzy Odpowiedzialnego Biznesu.

Współautorka publikacji oraz artykułów na temat komunikacji korporacyjnej on-line spółek giełdowych oraz społecznej odpowiedzialności biznesu m.in.: „Strona www jako element komunikacji spółki giełdowej z uczestnikami rynku kapitałowego”, „Wpływ Konkursu Złota Strona Emitenta na komunikację spółki notowanej z otoczeniem”, „Strony internetowe spółek giełdowych - analiza jakości witryn internetowych na podstawie IV edycji konkursu Złota Strona Emitenta”.

Anna Sirocka

Członek Zarządu Fundacji Liderów Biznesu, Partner EY. Od ponad 20 lat (z przerwami na inne wyzwania zawodowe) pracuje w firmie EY (przed fuzją w 2002 roku Arthur Andersen). Jej kariera zawodowa związana jest ze standardami rachunkowości, organizacją funkcji finansów oraz rewizją finansową i audytem wewnętrznym. Posiada tytuł Biegłego Rewidenta, ACCA, CIA, jest członkiem Komitetu Standardów Rachunkowości powołanego przez Ministra Finansów. Przez 6 lat była członkiem Zespołu Ekspertów Technicznych Europejskiej Grupy Doradczej ds. Sprawozdawczości Finansowej (EFRAG). Wierzy, że obecność kobiet w przestrzeni zawodowej jest ważna i przynosi podmiotom wymierne korzyści. Chce działać na rzecz pozytywnych, codziennych doświadczeń zawodowych kobiet – uznawania ich wkładu oraz stwarzania możliwości kształtowania swojej kariery.

dr Robert Sroka

menedżer EY, gdzie realizuje projekty związane z zagadnieniami etyki biznesu, antykorupcji, CSR oraz compliance.

Od 2016 roku członek Zespołu do spraw Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, organu pomocniczego Ministra Rozwoju i Finansów, w ramach którego przewodniczy Grupie roboczej ds. etyki i standardów odpowiedzialnego prowadzenia biznesu. W latach 2010 – 2013 był członkiem Zespołu ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, organu opiniodawczo-doradczego Prezesa Rady Ministrów, w ramach którego stał na czele Grupy roboczej ds. Odpowiedzialnych Inwestycji.

Wykładowca etyki biznesu, CSR i odpowiedzialnego inwestowania na studiach MBA oraz podyplomowych. Nagrodzony „Piórem Odpowiedzialności” przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu za najlepszy artykuł ekspercki na temat etyki biznesu w Polsce w 2014 roku. Stały współpracownik Katedry Przedsiębiorczości i Etyki w Biznesie Akademii Leona Koźmińskiego. Autor książki "Etyka i prawa człowieka w biznesie. W poszukiwaniu metody".

Jakub Szczepaniak

jest menedżerem w Dziale Zarządzania Ryzykiem Nadużyć (FIDS) EY w Warszawie. Przed dołączeniem do zespołu FIDS pracował w dziale Audytu Ogólnego w EY. Jakub posiada kwalifikację Biegłego ds. Wykrywania Przystępstw i Nadużyć Gospodarczych (CFE), zdobył doświadczenie w prowadzeniu audytów sprawozdań finansowych. Jego klienci to zarówno polskie podmioty, jak i duże międzynarodowe korporacje. W kolejnych latach brał udział w projektach z zakresu audytu śledczego. Obecnie jest odpowiedzialny również za prowadzenie projektów z zakresu raportowania niefinansowego. Prowadził szkolenie dla biegłych rewidentów dotyczące raportowania niefinansowego.

Paulina Szperlińska-Więcławska

prawnik w kancelarii prawnej EY Law, gdzie zajmuje się doradztwem z zakresu transakcji fuzji i przejęć, prywatnego i publicznego prawa gospodarczego, ze szczególnym uwzględnieniem unijnego i polskiego prawa konkurencji oraz prawa ochrony konsumentów. Specjalizuje się w bieżącej obsłudze podmiotów gospodarczych, zarówno krajowych jak i międzynarodowych, w zakresie prawa handlowego i cywilnego. Doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego.

Dr Andrzej Torój

doktor nauk ekonomicznych, doświadczony menedżer w Zespole Analiz Ekonomicznych EY, adiunkt w Instytucie Ekonometrii SGH, absolwent SGH. Znamca i praktyk ekonometrii (przestrzennej, szeregów czasowych, panelowej, bayesowskiej) oraz innych metod ilościowych analiz ekonomicznych (DSGE, input-output). Nadzorował liczne projekty z zakresu ilościowej oceny ekonomicznych skutków regulacji i wpływu przedsiębiorstwa na otoczenie. Autor modelu EY SPECTRUM oraz publikacji z zakresu m.in. szarej strefy, ekonomiki zdrowia i integracji walutowej. Autor artykułów m.in. w czasopismach Economic Modelling, Expert Review of Pharmacoeconomics & Outcomes Research, Central European Journal of Economic Modelling and Econometrics oraz Bank i Kredyt. Laureat prestiżowej nagrody Banku Austrii im. Olgi Radzyner.

Dr Magdalena Wójcik-Jurkiewicz

jest doktorem nauk ekonomicznych, w zakresie ekonomii, specjalność – rachunkowość. Na co dzień jest zatrudniona na stanowisku adiunkta w Katedrze Rachunkowości. W roku 2006 otrzymała I nagrodę im. Prof. dr hab. Stanisława Skrzywana za pracę doktorską nt. „Wpływ kapitału intelektualnego na wartość przedsiębiorstwa” w konkursie za najlepsze prace z dziedziny rachunkowości organizowanym przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce oraz Radę Naukową SKWP. Od roku akademickiego 2007 wypromowała ok. 330 studentów: w tym ok. 210 licencjatów oraz ok. 120 magistrów z czego: kilku otrzymało prestiżowe nagrody. Sześciokrotnie otrzymała nagrody Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego za współautorstwo podręczników dydaktycznych oraz za rozwój naukowy, a dwudziestokrotnie była współwykonawcą badań statutowych na Uniwersytecie Ekonomicznym w latach 1996-2017 oraz trzykrotnie badań własnych.

Bartłomiej Żołnowski

Konsultant w Dziale Zarządzania Ryzykiem Nadużyć w EY. Ma praktyczne doświadczenie w prowadzeniu audytów śledczych, audytów zgodności oraz projektów związanych z analizą transakcji gospodarczych, w tym pod kątem ryzyka korupcji. Był odpowiedzialny za realizację projektów polegających na ocenie efektywności systemu kontroli wewnętrznej oraz identyfikacji ryzyka w procesach biznesowych. Współpracował z wiodącymi firmami z sektora informatycznego, energetycznego, FMCG i farmaceutycznego. Zanim dołączył do obecnego zespołu, zdobył kilkuletnie doświadczenie w Dziale Audytu Ogólnego EY. Absolwent Szkoły Głównej Handlowej. Uzyskał kwalifikacje ACCA.

Zapraszamy do kontaktu w sprawie projektu:

Magdalena Raczek-Kołodziejka

Dyrektor Zarządzający

Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

tel. 22 826 26 89 wew. 16

E-mail: mraczek@seg.org.pl

Robert Sroka

Manager

EY

tel.+48 22 557 7214

e-mail: Robert.Sroka@pl.ey.com

Paulina Segreto

Project Manager

GES Global Ethical Standard

GES Poland

tel.: 68 422 13 26

E-mail: paulina.segreto@ges-invest.com

PARTNER MEDIALNY:

