KONFEDERACJA LEWIATAN

EKSPERTYZA

Ekspertyza dotycząca danych ujawnianych w raportach ESG w obszarze społecznym

Ekspertyza przygotowana w projekcie **Obserwatorium DEI.**

Projekt realizowany w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

Rzeczpospolita Polska

Dofinansowane przez Unię Europejską

© KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., Ekspertyza dotycząca danych ujawnianych w raportach ESG w obszarze społecznym | Utwór udostępniony na licencji CC BY 4.0.

Dokument ma charakter ekspercki. Przedstawione w nim wnioski, interpretacje oraz rekomendacje odzwierciedlają stanowisko autorów i nie stanowią oficjalnego stanowiska Konfederacji Lewiatan ani organizacji członkowskich.

Ekspertyza została opracowana w celu pogłębionej analizy zagadnień związanych z danymi ujawnianymi w raportach ESG w obszarze społecznym

Spis treści

Wstęp. 4

1. Kontekst regulacyjny i znaczenie obszaru społecznego w raportowaniu 5

1.1. Zakres podmiotowy i harmonogram stosowania CSRD 5

1.2. Ogólna charakterystyka obszaru społecznego (S) w ESRS 8

1.3. Powiązania z innymi regulacjami i standardami 11

2. Ujawnienia społeczne – wprowadzenie 12

2.1. Własne zasoby pracownicze (ESRS S1) 12

2.2. Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości (ESRS S2) 14

2.3. Dotknięte społeczności (ESRS S3) 15

2.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi (ESRS S4). 16

3. Organizacja procesu raportowania danych społecznych 18

3.1. Analiza podwójnej istotności jako podstawa ustalania zakresu ujawnień społecznych 18

3.2. Udział interesariuszy i dokumentowanie procesu 22

3.3. Rola i odpowiedzialność wewnętrznych struktur w procesie raportowania społecznego 24

4. Diagnoza i podstawy strategiczne raportowania społecznego 25

4.1. Znaczenie strategii ESG i polityk tematycznych jako fundamentu raportowania 26

4.2. Przegląd polityk i procedur wspierających raportowanie społeczne . . 30

4.3. Przykłady dobrych praktyk polityk wybranych firm członkowskich Konfederacji Lewiatan 32

5. Dane społeczne w praktyce – zbieranie, analiza, wykorzystanie 34
5.1. Identyfikacja zakresu danych społecznych 34
5.2. Analiza i prezentacja danych społecznych. 35
5.3. Kluczowe wskaźniki społeczne i wyzwania metodyczne 39
5.4. Porównywalność danych społecznych 40
5.5. Wykorzystanie danych społecznych w zarządzaniu i raportowaniu . . . 42

6. Zmiany regulacyjne: pakiet Omnibus a przyszłość raportowania społecznego. 44
6.1. Czym jest pakiet Omnibus i jakie zmiany wprowadza 45
6.2. Zmiany regulacyjne a rzeczywiste skutki dla przedsiębiorstw 50
6.3. Kierunki adaptacji przedsiębiorstw do zmieniających się regulacji ESG. .52

7. Rekomendacje praktyczne dla firm 53
7.1. Proces gromadzenia i zarządzania danymi ESG w obszarze społecznym. .53
7.2. Analiza dobrych praktyk i rozwiązań stosowanych w raportowaniu społecznym. 56
7.3. Podsumowanie rekomendacji 57

Zakończenie. 61

Bibliografia 62
Akty prawne 62
Publikacje, raporty i opracowania eksperckie 63
Dokumenty analizowanych podmiotów. 64

Wstęp

Zrównoważony rozwój stanowi istotny element polityki gospodarczej Unii Europejskiej, a jego znaczenie przejawia się między innymi w ustanowieniu ram sprawozdawczości dotyczącej kwestii środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego (ESG). Wprowadzenie dyrektywy o sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) oraz Europejskich standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS) było ważnym krokiem w kierunku zwiększenia przejrzystości, porównywalności i wiarygodności ujawnianych informacji oraz integracji danych niefinansowych z procesami zarządzania.

Spośród informacji niefinansowych podlegających raportowaniu zgodnie z ESRS niniejsza ekspertyza koncentruje się na danych dotyczących czynników (S) obejmujących relacje przedsiębiorstwa z pracownikami, osobami wykonującymi pracę w jego łańcuchu wartości, społecznościami, klientami i użytkownikami końcowymi, a także wpływ działalności na ludzi i społeczeństwo.

Ekspertyza ma na celu dostarczenie uporządkowanej wiedzy umożliwiającej organizacjom nie tylko spełnienie wymogów regulacyjnych, lecz także wykorzystanie danych społecznych jako narzędzia wspierającego zarządzanie, relacje z interesariuszami oraz długoterminową konkurencyjność. Czytelnik otrzyma również praktyczne narzędzia wspierające wdrożenie wymogów w organizacji, w tym:

- uporządkowany katalog danych społecznych wraz z ich przykładowymi źródłami,
- listę kontrolną umożliwiającą ocenę gotowości do raportowania ujawnień społecznych i identyfikację obszarów wymagających dalszego rozwoju.

Dane te pomagają ocenić, jak tworzone i chronione są wartości, ponieważ pozwalają na rozpoznanie zależności między czynnikami społecznymi a funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, między innymi: kosztami rotacji i absencji, bezpieczeństwem i ciągłością operacji, produktywnością i rozwojem kompetencji, stabilnością łańcucha dostaw, jakością relacji z klientami oraz ryzykiem prawnym i wizerunkowym. Zestawienie tych informacji z celami, działaniami i wynikami finansowymi umożliwia ocenę, czy podejmowane działania społeczne ograniczają ryzyka, wzmacniają zasoby i relacje kluczowe dla modelu biznesowego oraz czy wspierają długoterminową odporność i konkurencyjność organizacji.

1. Kontekst regulacyjny i znaczenie obszaru społecznego w raportowaniu

1.1. Zakres podmiotowy i harmonogram stosowania CSRD

Dyrektywa w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (ang. Corporate Sustainability Reporting Directive, dalej: CSRD)[1] stanowi element szerszego pakietu regulacyjnego Unii Europejskiej ukierunkowanego na wspieranie transformacji w kierunku gospodarki zrównoważonej. Wprowadzenie CSRD jest bezpośrednio powiązane z rosnącym znaczeniem czynników środowiskowych, społecznych i związanych z ładem korporacyjnym (ang. Environmental, Social and Governance, dalej: ESG) w ocenie działalności przedsiębiorstw, zarówno z perspektywy inwestorów, jak i interesariuszy.

Wprowadzenie CSRD spowodowało rozszerzenie wcześniejszych obowiązków sprawozdawczych – wynikających z dyrektywy dotyczącej ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki i grupy (ang. Non-Financial Reporting Directive, dalej NFRD)[2] – oraz wdrożenie jednolitych zasad ujawniania informacji.

Schemat 1. Oś czasu kształtowania podejścia do raportowania ESG w Unii Europejskiej



Źródło: opracowanie własne.

1 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. w odniesieniu do sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju.

2 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r. w odniesieniu do ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności przez niektóre duże jednostki oraz grupy.

Obowiązkowi raportowania podlegają duże przedsiębiorstwa, które spełniają określone kryteria wielkości (przedstawione na schemacie 2), oraz wybrane podmioty spoza UE, prowadzące istotną działalność na rynku europejskim. Poszczególne grupy przedsiębiorstw są obejmowane wymogami sprawozdawczymi etapowo, zgodnie z harmonogramem stosowania regulacji, który został zaktualizowany w związku z postępem prac legislacyjnych na poziomie Unii Europejskiej – w szczególności w świetle Dyrektywy (UE) 2025/794 (tzw. stop-the-clock)[3], stanowiącej element tzw. pakietu uproszczeniowego Omnibus[4]. Ma on na celu ograniczenie obciążeń raportowych przedsiębiorstw poprzez odroczenie części obowiązków i podniesienie progów decydujących o objęciu regulacją.

Schemat 2. Harmonogram obejmowania przedsiębiorstw obowiązkami sprawozdawczymi



Źródło: opracowanie własne.

Co istotne, mechanizm stop-the-clock nie przesunął obowiązków podmiotów pierwszej fali, czyli największych jednostek zainteresowania publicznego, wcześniej raportujących na podstawie NFRD. Jednostki te opublikowały pierwsze sprawozdania za rok obrotowy 2024 w roku 2025. Nie wszystkie jednak mają obowiązek kontynuować raportowanie w latach 2025–2026. Podmioty, które nie przekraczają jednocześnie nowych progów – ponad 1000

3 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/794 z dnia 14 kwietnia 2025 r. w sprawie zmiany terminów stosowania niektórych wymogów dotyczących sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (tzw. stop the clock).

4 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/470 z dnia 26 lutego 2026 r. zmieniająca dyrektywę w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) oraz dyrektywę w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, Dz.U. UE L 2026/470.

pracowników i ponad 450 mln EUR przychodów netto – mogą skorzystać z dobrowolnego zwolnienia. Jednostki, które pozostają objęte obowiązkiem lub nie korzystają ze zwolnienia, sporządzały sprawozdania za rok obrotowy 2025 (publikowane w 2026 roku) na podstawie dotychczasowego zestawu Europejskich Standardów Sprawozdawczości (ESRS)[5], przyjętego w 2023 roku.

Dla sprawozdań za rok obrotowy 2026 publikowanych w 2027 roku projekt przyjęty przez Komisję Europejską 3 lipca 2026 roku przewiduje możliwość zastosowania uproszczonych ESRS[6], zgodnie z przepisami przejściowymi i po zakończeniu formalnego procesu.

Ekspertyza opiera się na dotychczasowych ESRS, ponieważ **uproszczone standardy nie zakończyły jeszcze procesu formalnego zatwierdzania i nie weszły w życie**. Na dzień przygotowania ekspertyzy trwa kontrola aktu przez Parlament Europejski i Radę. Dostępne raporty i rozpoczęte procesy dostosowawcze bazują na standardach z 2023 roku. Jednocześnie zmiany wynikające z pakietu Omnibus oraz kierunek uproszczenia standardów zostały omówione w rozdziale 6 „Zmiany regulacyjne: pakiet Omnibus a przyszłość raportowania społecznego".

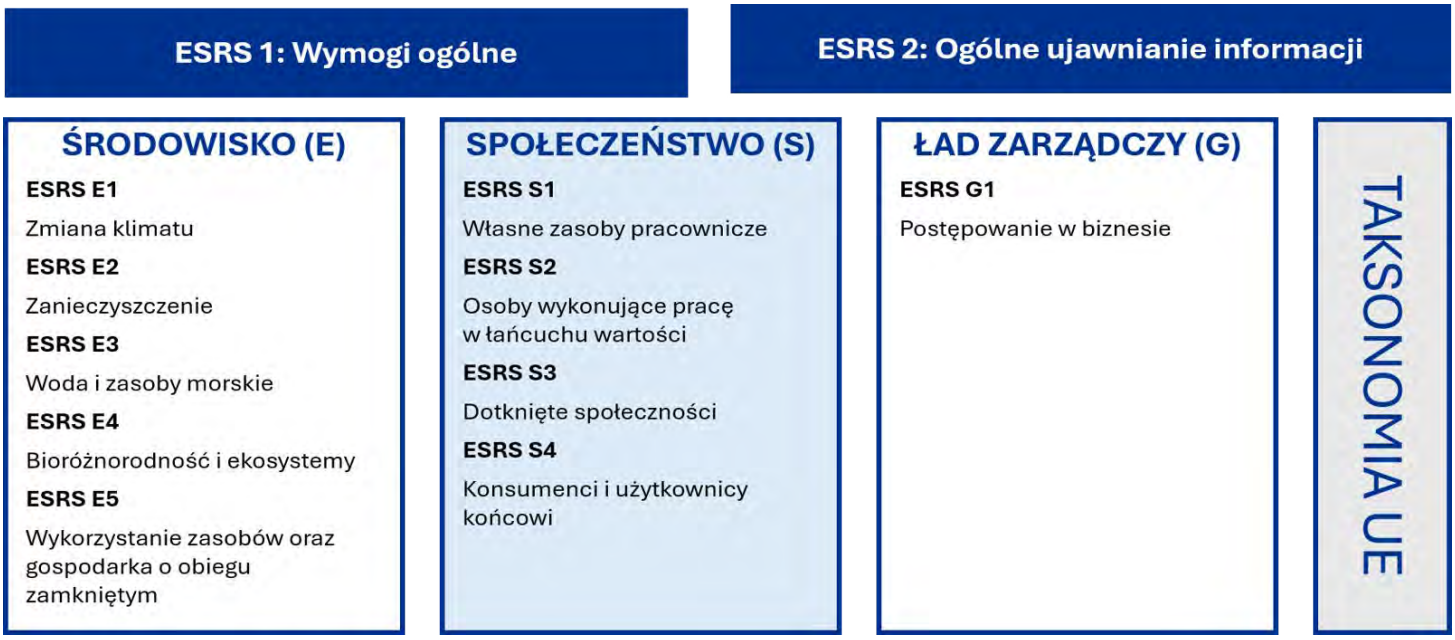
Do polskiego systemu prawnego CSRD wdrożono poprzez nowelizację ustawy o rachunkowości[7], która rozszerza obowiązki sprawozdawcze o ujawnienia z zakresu zrównoważonego rozwoju zgodne z ESRS. Standardy precyzyjnie określają zakres przedmiotowy, strukturę i sposób prezentacji ujawnień dotyczących zrównoważonego rozwoju. Dzięki temu umożliwiają jednolite ramy raportowania i stanowią kluczowe narzędzie do porównywania danych ESG na poziomie Unii Europejskiej.

5 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS).

6 Materiality, What You Should Know about The Simplified ESRS Standards, dostęp: 12.06.2026 r.

7 Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. z późn. zm.).

Schemat 3. Struktura ESRS



Źródło: opracowanie własne.

System sprawozdawczości przewidziany w ramach CSRD jest ściśle powiązany z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852, tzw. Taksonomią UE[8], która ustanawia kryteria kwalifikacji działalności gospodarczej jako zrównoważonej środowiskowo. Pomimo że Taksonomia UE stanowi odrębny akt prawny, to związane z nią ujawnienia są elementem sprawozdawczości sporządzanej zgodnie z ESRS.

1.2. Ogólna charakterystyka obszaru społecznego (S) w ESRS

Obszar społeczny koncentruje się na relacjach przedsiębiorstwa z szeroko rozumianym społeczeństwem, wpływie prowadzonej działalności na ludzi, zarówno w ramach struktur wewnętrznych organizacji, jak i poza nimi, a także na oddziaływaniu czynników społecznych na funkcjonowanie i wyniki przedsiębiorstwa.

Znaczenie obszaru społecznego w ramach ESRS wynika z rosnącej roli czynników związanych z kapitałem ludzkim oraz z jakością relacji społecznych w procesie oceny zdolności przedsiębiorstw do generowania wartości w długim okresie.

8 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje.

Zakres obszaru S w ESRS został skonkretyzowany w czterech standardach tematycznych, odnoszących się do kluczowych grup interesariuszy społecznych:

- własne zasoby pracownicze,
- osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości,
- dotknięte społeczności,
- konsumenci i użytkownicy końcowi.

Interesariusze[9] (określani w ESRS również jako zainteresowane strony) to osoby lub grupy, na które wpływają lub mogą wpływać działalność przedsiębiorstwa i jego relacje biznesowe, a także użytkownicy informacji o zrównoważonym rozwoju, tacy jak: inwestorzy, kredytodawcy, partnerzy biznesowi, związki zawodowe i organizacje społeczne.

Schemat 4. Struktura ESRS S1–S4



Źródło: opracowanie własne.

Struktura standardów ESRS S1–S4 pokazuje podejście oparte na analizie wpływu przedsiębiorstwa – w szerokim kontekście społecznym, wykraczającym poza ramy jego bezpośredniej działalności operacyjnej. Szczególny nacisk położono na relacje w łańcuchu wartości oraz oddziaływanie pośrednie, co stanowi istotne rozszerzenie zakresu sprawozdawczości w porównaniu z wcześniejszymi zasadami raportowania niefinansowego, w szczególności wynikającymi z NFRD.

Poszczególne standardy tematyczne w obszarze społecznym zostały uszczegółowione poprzez zestawy wymogów dotyczących ujawniania informacji (ang. disclosure requirements), które precyzyjnie określają zakres informacji podlegających raportowaniu. Łącznie ESRS w obszarze społecznym obejmują

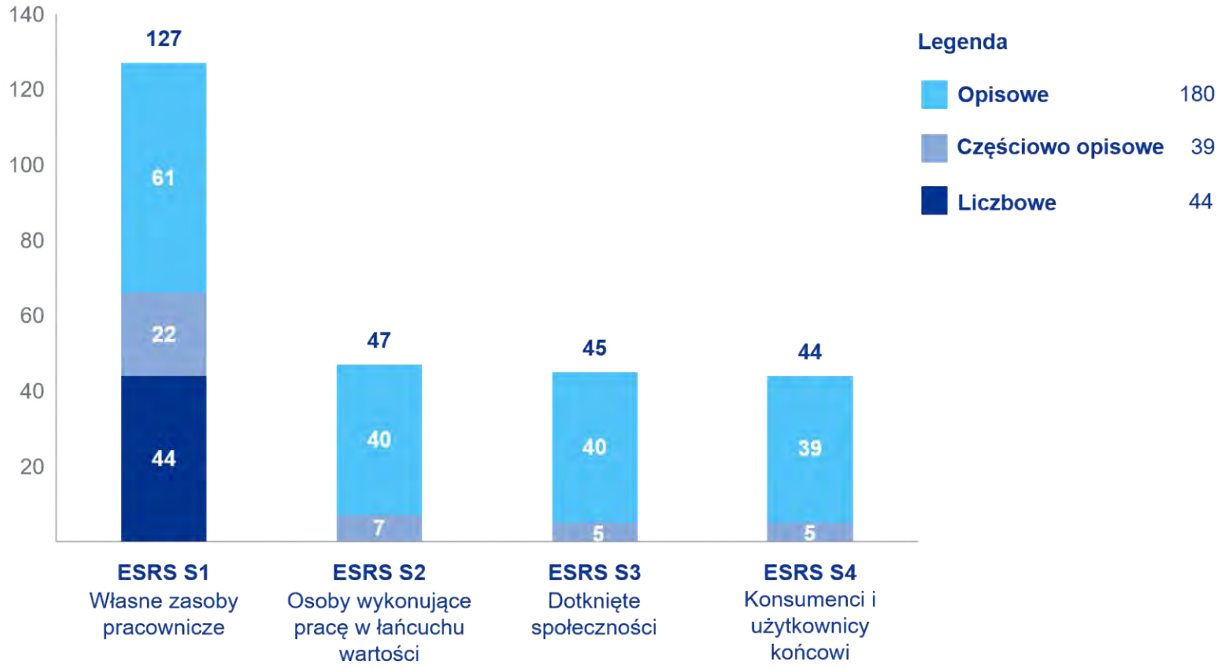
9 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS 1. Wymogi ogólne.

32 wymogi ujawnieniowe, przy czym dominująca ich część (17 z nich) wchodzi w skład ESRS S1, dotyczącego pracowników i innych osób wykonujących pracę bezpośrednio na rzecz przedsiębiorstwa.

Przyjęta struktura oparta na wymogach ujawnieniowych umożliwia uporządkowanie prezentowanych informacji oraz ich bezpośrednie powiązanie z określonymi obszarami oddziaływania przedsiębiorstwa. Ma to istotne znaczenie dla zapewnienia spójności i porównywalności raportowania pomiędzy podmiotami[10]. Wymogi ujawnieniowe podlegają dalej uszczegółowieniu w punktach danych (ang. datapoints), które wskazują konkretne informacje wymagane do przygotowania ujawnień. Obejmują dane ilościowe, takie jak wskaźniki i wartości liczbowe, oraz dane jakościowe.

Pełna anglojęzyczna lista punktów danych wynikających z ESRS przyjętych w 2023 roku została opracowana przez EFRAG – organizację wspierającą rozwój i wdrażanie europejskich standardów sprawozdawczości. Lista jest dostępna w formacie Excel jako IG 3 List of Datapoints as an Excel Workbook[11] na stronie EFRAG, poświęconej materiałom wdrożeniowym do ESRS. Materiał ma charakter niewiążących wytycznych wdrożeniowych i nie zastępuje treści standardów.

Wykres 1. Liczba punktów danych dla poszczególnych standardów społecznych



Źródło: opracowanie własne.

10 Regilient, ESRS Social Standards Explained (S1–S4), 2023.

11 EFRAG, ESRS Implementation Guidance Documents, https://www.efrag.org/en/projects/esrs-implementation-guidance-documents, dostęp: 21.08.2026 r.

Wyniki analizy podwójnej istotności wskazują, które tematy i odpowiadające im informacje w standardach tematycznych powinny zostać objęte raportowaniem. Nie oznacza to jednak pełnej dowolności w wyborze ujawnień, ponieważ część wymogów przekrojowych ESRS 2 stosuje się niezależnie od wyniku oceny istotności, zgodnie z zasadami właściwymi dla danego zestawu ESRS. Opis procesu wyznaczania raportowanych tematów przedstawiono w rozdziale 3 „Organizacja procesów raportowania społecznego".

1.3. Powiązania z innymi regulacjami i standardami

System raportowania zrównoważonego rozwoju wynikający z CSRD jest częścią szerszego systemu regulacji i standardów ESG. W obszarze społecznym wymogi ESRS są powiązane między innymi z przepisami dotyczącymi: praw pracowniczych, należytej staranności przedsiębiorstw, równego traktowania, bezpieczeństwa pracy i ochrony praw człowieka.

W tabeli 1 przedstawiono wybrane regulacje i standardy szczególnie istotne dla obszaru społecznego, powiązane z ujawnieniami wymaganymi w ramach ESRS S1–S4.

Tabela 1. Powiązanie ESRS z innymi regulacjami w obszarze społecznym

Regulacja / standard	Zakres tematyczny	Powiązanie z obszarem społecznym ESRS	Kluczowe daty
Dyrektywa w sprawie równości i przejrzystości wynagrodzeń	jawność wynagrodzeń, luka płacowa, równa płaca za tę samą pracę	ESRS S1	2026 transpozycja, od 2027 etapowo obowiązki sprawozdawcze
Dyrektywa dotycząca należytej staranności (CSDDD)	identyfikacja i ograniczanie negatywnych skutków dla praw człowieka w łańcuchu wartości	ESRS S1–S4	2028 transpozycja, stosowanie od 26 lipca 2029
Standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO)	wolność zrzeszania się, zakaz pracy przymusowej i pracy dzieci, bezpieczne warunki pracy	ESRS S1–S2	konwencje są wiążące zależnie od daty ratyfikacji
Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące biznesu i praw człowieka	poszanowanie praw człowieka, mechanizmy skargowe	ESRS S1–S4	2011 przyjęcie przez Radę Praw Człowieka ONZ
Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych	odpowiedzialne prowadzenie działalności, prawa człowieka	ESRS S1–S4	2023 ostania aktualizacja
Dyrektywa ws. poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych	różnorodność płci w organach zarządzających i nadzorczych, równe szanse awansu	ESRS S1	2024 transpozycja, 2026 data wejścia ustawy
Dyrektywa work-life balance	równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, urlopy rodzicielskie, elastyczna organizacja pracy	ESRS S1	2022 transpozycja, 2024 obowiązywanie części przepisów
Dyrektywa ws. adekwatnych wynagrodzeń minimalnych	godziwe wynagrodzenie, dialog społeczny, warunki zatrudnienia	ESRS S1	2024 transpozycja
Dyrektywa ws. wzmacniania pozycji konsumentów	prawa konsumentów, przejrzystość informacji, przeciwdziałanie greenwashingowi	ESRS S4	2026 transpozycja, stosowanie od 27 września 2026
Europejski akt o dostępności	dostępność produktów i usług dla osób z niepełnosprawnościami, projektowanie inkluzywne	ESRS S4	stosowanie od 28 czerwca 2025

Źródło: opracowanie własne.

2. Ujawnienia społeczne – wprowadzenie

Społeczne standardy ESRS określają zakres informacji, które przedsiębiorstwa powinny ujawniać w odniesieniu do kluczowych grup interesariuszy społecznych. Obejmują one zarówno dane ilościowe (na przykład prezentowane w formie wskaźników), jak i informacje jakościowe dotyczące polityk, procesów, celów i działań związanych z zarządzaniem aspektami społecznymi.

Poszczególne standardy obejmują zestaw wymogów ujawnieniowych i szczegółowych punktów danych, które stanowią podstawę raportowania społecznego. W praktyce dla przedsiębiorstw kluczowe jest nie tylko zrozumienie tych wymogów, lecz także określenie, jakie dane są potrzebne do ich realizacji, z jakich źródeł można je pozyskać oraz jakie wyzwania mogą pojawić się przy ich gromadzeniu i raportowaniu.

W dalszej części rozdziału przedstawiono charakterystykę poszczególnych standardów społecznych ze szczególnym uwzględnieniem kluczowych kategorii danych oraz praktycznych wyzwań związanych z ich gromadzeniem i raportowaniem.

2.1. Własne zasoby pracownicze (ESRS S1)

Standard ESRS S1, dotyczący własnych zasobów pracowniczych, koncentruje się na relacjach przedsiębiorstwa z pracownikami i pozostałym personelem, obejmując warunki pracy, prawa pracownicze, równość i rozwój kapitału ludzkiego. Zakres ujawnień obejmuje między innymi: zatrudnienie, wynagrodzenia, BHP, różnorodność i równe traktowanie, w tym informacje o strukturze zatrudnienia, rotacji, lukach płacowych oraz wskaźnikach wypadkowości i absencji[12].

Istotne jest powiązanie ujawnień z procesami zarządczymi oraz konkretnymi celami i działaniami, takimi jak poprawa warunków pracy, zwiększanie różnorodności czy ograniczanie nierówności płacowych. Takie podejście pozwala przedstawić nie tylko bieżącą sytuację przedsiębiorstwa, lecz także sposób zarządzania zagadnieniami społecznymi i rezultaty podejmowanych działań[13].

Dane wymagane w ramach ESRS S1 są zazwyczaj łatwiej dostępne niż informacje dotyczące ESRS S2–S4, których część musi być pozyskiwana spoza

12 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS S1 – Własne zasoby pracownicze.

13 KPMG, Accelerating the S in ESG. A Roadmap for the Social Pillar, 2021.

organizacji. Temat źródeł danych i sposobów ich pozyskiwania omówiono szerzej w rozdziale 5 „Dane społeczne w praktyce – zbieranie, analiza, wykorzystanie".

Nie wyklucza to jednak wyzwań, takich jak zapewnienie spójności danych i dostosowanie systemów raportowania. Przykładowo: poszczególne spółki w ramach jednej grupy kapitałowej mogą inaczej ustalać liczbę pracowników: jedna na podstawie stanu zatrudnienia na koniec roku, a druga na podstawie średniego zatrudnienia w ciągu roku. Bez ujednolicenia definicji i metodyki dane te nie mogą zostać prawidłowo zagregowane ani porównane. Dodatkowo część mierników, zwłaszcza dotyczących różnorodności i luk płacowych, może wymagać wdrożenia nowych narzędzi analitycznych i raportowych.

Tabela 2. Główne kategorie danych raportowanych na podstawie ESRS S1

Obszar danych	Przykładowe dane	Charakter danych	Podstawowe źródło	Główne ryzyko metodyczne
Zatrudnienie	liczba pracowników i pełnych etatów, rodzaje umów, rotacja	ilościowe	system finansowo-kadrowy	różne definicje zakresu i pełnego etatu
Wynagrodzenia	luka płacowa, adekwatność wynagrodzeń, poziomy wynagrodzeń	ilościowe	system finansowo-kadrowy	niespójne składniki wynagrodzeń
Bezpieczeństwo i higiena pracy	liczba wypadków, absencja, wskaźniki bezpieczeństwa pracy	ilościowe	rejestr wypadków i absencji	niepełne zgłoszenia; różne definicje
Różnorodność i równe traktowanie	struktura zatrudnienia według płci i wieku, osoby z niepełnosprawnościami	ilościowe	system finansowo-kadrowy oraz deklaracje pracowników	braki danych i różne kategorie
Rozwój pracowników	szkolenia, rozwój kompetencji, awanse	ilościowe i jakościowe	rejestr szkoleń	udział nie oznacza ukończenia lub efektu
Prawa pracownicze	mechanizmy składania skarg, przypadki dyskryminacji i naruszeń	ilościowe i jakościowe	rejestr skarg i zgłoszeń	niepełne zgłoszenia i obawa odwetu

Źródło: opracowanie własne.

Standard ESRS S1 obejmuje największą liczbę ilościowych danych społecznych wykorzystywanych zarówno na potrzeby raportowania ESG, jak i procesów związanych z zarządzaniem kapitałem ludzkim. Obejmuje również najbardziej rozwinięty zbiór mierników umożliwiających analizę trendów i monitorowanie realizacji celów społecznych.

Tabela 3. Przykłady istotnych punktów danych w ESRS S1

Obszar danych	Przykładowy punkt danych	Wymóg dotyczący ujawniania informacji
Zatrudnienie	liczba pracowników według stanu osobowego	S1-6
Zatrudnienie	liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty	S1-6
Rotacja	wskaźnik odejść pracowników	S1-6
Wynagrodzenia	luka płacowa ze względu na płeć	S1-16
Wynagrodzenia	adekwatne wynagrodzenie	S1-10
BHP	liczba wypadków przy pracy	S1-14
Różnorodność	udział kobiet w zatrudnieniu i organach zarządzających	S1-9

Źródło: opracowanie własne.

2.2. Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości (ESRS S2)

Standard ESRS S2 dotyczy osób pracujących w łańcuchu wartości przedsiębiorstwa i obejmuje pracowników, dostawców, podwykonawców i innych partnerów. Koncentruje się na warunkach pracy, prawach człowieka i ryzykach społecznych poza bezpośrednią działalnością przedsiębiorstwa[14].

Zakres ujawnień obejmuje identyfikację i raportowanie rzeczywistych i możliwych negatywnych oddziaływań, a także działań zapobiegawczych i naprawczych. Większy nacisk niż w ESRS S1 położono na procesy należytej staranności[15] (ang. due diligence). Co istotne, wymogi dotyczące ujawniania informacji i punkty danych w ESRS S2 dotyczą wyłącznie polityk, procesów, działań i celów. W przeciwieństwie do ESRS S1 standard ESRS S2 nie zawiera odrębnych, szczegółowo określonych mierników tematycznych.

14 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS S2 – Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości.

15 Należyta staranność jest procesem, w ramach którego jednostki identyfikują rzeczywiste i potencjalne negatywne oddziaływania na środowisko i ludzi związane z ich działalnością, zapobiegają im, łagodzą je i rozliczają się z działań, jakie podejmują, aby im przeciwdziałać. Obejmuje negatywne oddziaływania związane z własnymi operacjami jednostki i jej łańcuchem wartości na wyższym i niższym szczeblu, w tym za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także relacji biznesowych.

Tabela 4. Główne kategorie danych raportowanych na podstawie ESRS S2

Obszar danych	Przykładowe dane	Charakter danych	Podstawowe źródło	Główne ryzyko metodyczne
Warunki pracy w łańcuchu wartości	wyniki kontroli społecznych, niezgodności, działania naprawcze	ilościowe i jakościowe	kontrole społeczne dostawców	różne zakresy i zasady kontroli
Prawa człowieka	zgłoszone i potwierdzone naruszenia praw człowieka	ilościowe i jakościowe	oceny należytej staranności	braki w dalszych ogniwach; trudne przypisanie skutków
Mechanizmy składania skarg	dostępność mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości	jakościowe	rejestr skarg i telefon zgłoszeniowy	niska dostępność i obawa odwetu
Działania naprawcze	programy naprawcze, działania korygujące	jakościowe	plany naprawcze	działanie nie oznacza potwierdzonego efektu
Dialog z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości	formy zaangażowania i konsultacji	jakościowe	protokoły konsultacji	niereprezentatywna grupa uczestników

Źródło: opracowanie własne.

Wyzwania związane z raportowaniem danych z obszaru S2 wynikają ze złożoności łańcuchów wartości oraz ograniczonej możliwości monitorowania ich dalszych ogniw, które wykraczają poza dostawców pierwszego szczebla. W efekcie ESRS S2 należy do najbardziej wymagających standardów społecznych i wyraźnie różni się od ESRS S1, opartego głównie na danych bezpośrednich.

2.3. Dotknięte społeczności (ESRS S3)

Standard ESRS S3 odnosi się do społeczności dotkniętych działalnością przedsiębiorstwa. Koncentruje się na rozpoznaniu i ocenie wpływu tej działalności na otoczenie społeczne[16]. W odróżnieniu od ESRS S1 i S2 obejmuje szerszy zakres oddziaływań, wykraczający poza relacje zatrudnienia.

Ujawnienia obejmują w szczególności identyfikację oraz ocenę rzeczywistych i możliwych wpływów społecznych i gospodarczych, a także działania podejmowane w celu ich ograniczania (w przypadku wpływów negatywnych) lub maksymalizacji (w przypadku wpływów pozytywnych). Raportowanie opiera się na analizie stosowanych procedur i podejmowanych działań oraz na ocenie ich skuteczności. Dane liczbowe umożliwiające bezpośrednie porównywanie wyników między przedsiębiorstwami mają w przypadku standardu ESRS S3 ograniczone zastosowanie.

16 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS S3 – Dotknięte społeczności.

Tabela 5. Główne kategorie danych raportowanych na podstawie ESRS S3

Obszar danych	Przykładowe dane	Charakter danych	Podstawowe źródło	Główne ryzyko metodyczne
Wpływ na społeczności lokalne	zidentyfikowane wpływy społeczne, obszary oddziaływania	jakościowe	ocena wpływu na społeczności	granice wpływu i skutki skumulowane
Prawa człowieka	przypadki naruszeń praw człowieka dotyczące społeczności	ilościowe i jakościowe	ocena wpływu na prawa człowieka i rejestr skarg	niepełne zgłoszenia; trudne przypisanie skutków
Mechanizmy składania skarg	dostępność i funkcjonowanie mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości	jakościowe	rejestr skarg społeczności	bariery językowe i obawa odwetu
Zaangażowanie interesariuszy	konsultacje społeczne, dialog z interesariuszami	jakościowe	protokoły konsultacji	niereprezentatywność i brak zgody

Źródło: opracowanie własne.

Standard ESRS S3 dotyczy społeczności, na które działalność przedsiębiorstwa może oddziaływać w różny sposób i z różną intensywnością. W praktyce wpływ ten często ma charakter pośredni, zależy od lokalnego kontekstu i obejmuje wiele zróżnicowanych grup interesariuszy, co utrudnia jego ocenę i porównywanie danych między organizacjami. Standard jest silnie powiązany z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka (UNGP) i akcentuje odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo[17].

2.4. Konsumenci i użytkownicy końcowi (ESRS S4)

Standard ESRS S4 odnosi się do osób fizycznych będących odbiorcami produktów i usług przedsiębiorstwa, konsumentów i użytkowników końcowych. W odróżnieniu od ESRS S1–S3, które są ukierunkowane na osoby wykonujące pracę i społeczności związane z działalnością operacyjną, obejmuje on relacje rynkowe oraz konsekwencje działalności organizacji dla odbiorców jej oferty[18].

Zakres ujawnień obejmuje między innymi bezpieczeństwo produktów, ochronę zdrowia i dobrostanu, a także dostępność i jakość usług. Przedsiębiorstwa powinny rozpoznawać negatywne oddziaływania oraz działania ograniczające te wpływy i związane z nimi ryzyka.

17 „The Sustainability Network" (2025), Deep Dive into ESRS Social Reporting.

18 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS S4 – Konsumenci i użytkownicy końcowi.

Tabela 6. Główne kategorie danych raportowanych na podstawie ESRS S4

Obszar danych	Przykładowe dane	Charakter danych	Podstawowe źródło	Główne ryzyko metodyczne
Bezpieczeństwo produktów i usług	incydenty związane z bezpieczeństwem produktów lub usług	ilościowe i jakościowe	rejestr jakości i reklamacji	powtórzone wpisy i różne progi istotności
Zdrowie i dobrostan użytkowników	zidentyfikowane wpływy na zdrowie i bezpieczeństwo użytkowników	jakościowe	ocena ryzyka produktu lub usługi	trudne przypisanie skutków zdrowotnych
Ochrona prywatności i danych	incydenty związane z ochroną danych osobowych	ilościowe i jakościowe	rejestr naruszeń	różne progi; braki danych od podmiotów przetwarzających
Mechanizmy składania skarg	dostępność oraz funkcjonowanie mechanizmów zgłaszania problemów	jakościowe	ewidencja reklamacji	rozproszone kanały i powtórzone wpisy
Działania naprawcze	działania podjęte w odpowiedzi na negatywne oddziaływania	jakościowe	zwroty i odszkodowania	formalne zamknięcie zgłoszenia nie potwierdza skuteczności działań naprawczych
Zaangażowanie użytkowników	sposoby uwzględniania opinii i potrzeb użytkowników	jakościowe	badania i panele użytkowników	dobór nie obejmuje wszystkich grup

Źródło: opracowanie własne.

Podobnie jak w przypadku ESRS S2 i S3, raportowanie na podstawie ESRS S4 ma głównie charakter jakościowy, ponieważ koncentruje się na procesach i procedurach – w treści standardu nie zaproponowano ujawnień ilościowych. Istotne jest także uwzględnienie perspektywy użytkowników, w tym mechanizmów zbierania opinii i obsługi skarg.

Na tle pozostałych standardów społecznych ESRS S4 w największym stopniu akcentuje relację przedsiębiorstwa z rynkiem i końcowym odbiorcą. Tym samym zakres obszaru społecznego uwzględnia wszystkie kluczowe grupy interesariuszy[19].

19 The Sustainability Network (2025), Deep Dive into ESRS Social Reporting.

3. Organizacja procesu raportowania danych społecznych

Organizacja procesu raportowania danych społecznych rozpoczyna się od określenia, jakie informacje powinny zostać ujawnione w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Zgodnie z ESRS zakres raportowanych informacji ustalany jest przede wszystkim w procesie oceny istotności, obejmującej kwestie środowiskowe, społeczne i dotyczące ładu korporacyjnego.

3.1. Analiza podwójnej istotności jako podstawa ustalania zakresu ujawnień społecznych

Analiza podwójnej istotności ma na celu identyfikację zagadnień, które są istotne z perspektywy wpływu przedsiębiorstwa na ludzi i środowisko lub mogą wpływać na sytuację finansową i rozwój organizacji. Wyniki analizy stanowią podstawę ustalenia zakresu sprawozdawczości: listy tematycznych standardów ESRS obowiązujących przedsiębiorstwo, a w pewnym zakresie także konkretnych wymogów dotyczących ujawniania informacji. Jednocześnie analiza wspiera organizację w identyfikacji obszarów wymagających szczególnej uwagi z perspektywy zarządzania, z uwzględnieniem oczekiwań interesariuszy.

Znaczenie poszczególnych zagadnień społecznych może różnić się w zależności od specyfiki działalności przedsiębiorstwa, zwłaszcza modelu biznesowego, struktury łańcucha wartości czy charakteru relacji z interesariuszami. W efekcie lista kwestii zrównoważonego rozwoju, które podlegają raportowaniu w oparciu o odpowiednie tematyczne ESRS, nie jest taka sama dla wszystkich organizacji.

W tabeli 7 podano przykłady spółek członkowskich Konfederacji Lewiatan raportujących zgodnie z ESRS[20] oraz standardy społeczne (ESRS S1–S4), które zostały przez nie uznane za istotne i objęte raportowaniem. Zestawienie obrazuje, że organizacje działające w różnych sektorach mogą określać inne priorytety społeczne, a co za tym idzie – raportować odmienny zakres zagadnień społecznych.

20 Sprawozdanie zrównoważonego rozwoju za rok 2025 Grupy LUX MED nie zostało przygotowane w oparciu o ESRS. Zgodnie z informacją zawartą w raporcie Grupa przeprowadziła badanie istotności w 2022 r. według standardów Global Reporting Initiative (GRI). Jednak w celu uzyskania pełnej zgodności z wymogami standardów raportowania ESRS w przyszłości już wtedy rozszerzono analizę o aspekt finansowy.

Tabela 7. Porównanie społecznych tematów zrównoważonego rozwoju raportowanych w 2025 r. przez wybrane spółki członkowskie Konfederacji Lewiatan

Standard tematyczny	Allegro	BNP Paribas	Orange	Grupa ORLEN	Grupa LUX MED
S1 Własne zasoby pracownicze	✓	✓	✓	✓	✓
S2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości	✗	✗	✓	✓	✗
S3 Dotknięte społeczności	✗	✗	✗	✓	✓
S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	✓	✓	✓	✓	✓

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów rocznych i sprawozdań zrównoważonego rozwoju za 2025 r. opublikowanych przez Allegro, BNP Paribas Bank Polska, Orange Polska, Grupę ORLEN oraz Grupę LUX MED.

Tabela 8 zawiera bardziej szczegółowe dane – przedstawia porównanie wybranych obszarów danych społecznych i konkretnych ujawnień raportowanych przez analizowane spółki. W zestawieniu pominięto wymogi obowiązkowe lub występujące w analogicznej formie w poszczególnych standardach, ponieważ ich porównanie nie wskazywałoby istotnych różnic między spółkami. Wymogi odnoszące się do podobnych informacji połączono natomiast w szersze obszary, aby zachować czytelność tabeli. Zestawienie ma na celu wskazanie, które informacje są wspólne dla analizowanych spółek, a w których obszarach zakres ujawnień jest zróżnicowany.

Z porównania wynika, że **najbardziej zbliżony zakres ujawnień dotyczy danych o własnych zasobach pracowniczych**. Większe zróżnicowanie występuje w odniesieniu do osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości oraz dotkniętych społeczności, gdzie zakres raportowanych informacji jest silniej związany ze specyfiką działalności i wynikami analizy podwójnej istotności. Różnice te są spójne z charakterystyką rodzajów ujawnień przedstawioną w rozdziale 2. Standard ESRS S1 obejmuje więcej porównywalnych danych liczbowych, natomiast ujawnienia w ramach ESRS S2–S4 częściej dotyczą procesów, działań i oceny wpływów. Nawet w przypadku zbliżonych obszarów ujawnień bezpośrednie porównanie danych może być utrudnione ze względu na różnice w definicjach wskaźników, badanych populacjach, zakresach konsolidacji i stosowanych metodach obliczeń.

Tabela 8. Porównanie zakresu ujawnień społecznych w raportach ESRS za 2025 r. wybranych spółek członkowskich Konfederacji Lewiatan[21]

Obszar danych / wymóg	Przykładowe mierniki / dane	Allegro	BNP Paribas	Orange	ORLEN	LUX MED
S1-6 Zatrudnienie	liczba pracowników, struktura zatrudnienia, osoby niebędące pracownikami	✓	✓	✓	✓	✓
S1-9 Różnorodność	udział kobiet i mężczyzn we władzach organizacji, inne wskaźniki różnorodności	✓	✓	✓	✓	✓
S1-13 Szkolenia	godziny szkoleń, udział pracowników w szkoleniach, rozwój kompetencji	✓	✓	✓	✓	✓
S1-14 Bezpieczeństwo pracy	wypadki, wskaźnik wypadków, dni stracone, zgony związane z pracą	✓	✓	✓	✓	✓
S1-16 Wynagrodzenia	luka płacowa, relacja wynagrodzenia prezesa do wynagrodzeń pracowników, adekwatna płaca	✓	✓	✓	✓	✓✗
S2-1 / S2-4 Pracownicy w łańcuchu wartości	polityki zakupowe, prawa człowieka, ryzyko pracy dzieci i przymusowej, ocena dostawców	✗	✗	✓	✓	✓✗
S3-1 / S3-4 Społeczności	dialog lokalny, skargi, wpływ inwestycji, działania społeczne	✗	✗	✗	✓	✓
S4-1 / S4-4 / S4-5 Konsumenci i użytkownicy	satysfakcja, polecenia, bezpieczeństwo i dostępność usług, prywatność	✓	✓	✓	✓	✓
Prywatność i bezpieczeństwo danych	ochrona danych, szkolenia, procedury, incydenty	✓	✓	✓	✓	✓

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów rocznych i sprawozdań zrównoważonego rozwoju za 2025 r. opublikowanych przez Allegro, BNP Paribas Bank Polska, Orange Polska, Grupę ORLEN oraz Grupę LUX MED.

Na schemacie 5 przedstawiono główne elementy analizy podwójnej istotności, które pozwalają organizacji określić istotne dla niej tematy społeczne, a następnie wskazać odpowiadające im wymogi ujawnieniowe oraz dane, które należy gromadzić i raportować zgodnie z ESRS.

21 Oznaczenia dla Grupy LUX MED mają charakter orientacyjny – wskazują ujawnienia zbliżone zakresem do wymogów ESRS, mimo że raport sporządzono według GRI. Dwa oznaczenia wskazują, że dane obejmują zakres odpowiadający obu wymogom ESRS.

Schemat 5. Etapy analizy podwójnej istotności

Mapowanie łańcucha wartości

Po zrozumieniu modelu biznesowego organizacja analizuje swój łańcuch wartości, aby określić, gdzie mogą występować istotne kwestie społeczne. Analiza powinna obejmować zarówno własną działalność przedsiębiorstwa, jak i wcześniejsze (*upstream*) oraz dalsze (*downstream*) etapy łańcucha wartości, w tym dostawców, podwykonawców, partnerów biznesowych, dystrybutorów, klientów oraz użytkowników końcowych.

Dialog z interesariuszami

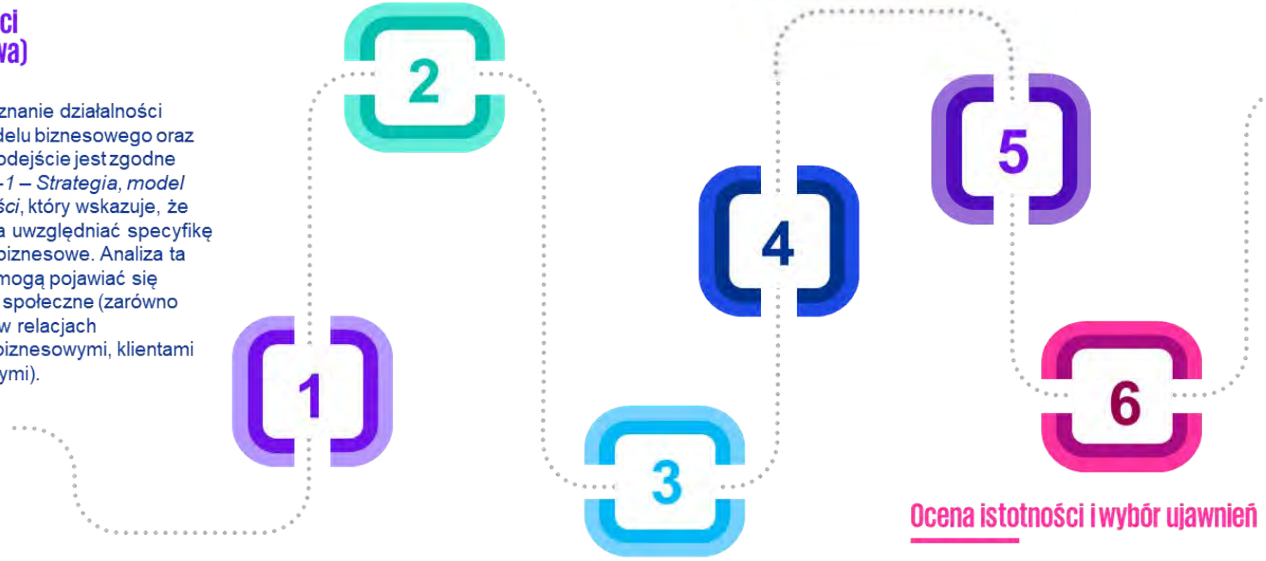
Zgodnie z wymogiem *ESRS 2 SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron*, organizacja powinna wykazać, w jaki sposób angażuje interesariuszy, jakie opinie i oczekiwania od nich pozyskuje oraz jak wykorzystuje te informacje przy podejmowaniu decyzji. ESRS podkreśla, że dialog powinien być traktowany jako stały element zarządzania wpływami społecznymi. Oznacza to wdrożenie mechanizmów regularnego pozyskiwania i analizy informacji zwrotnych.

Identyfikacja wpływów, ryzyk i szans

Na podstawie zebranych informacji organizacja identyfikuje wpływy, ryzyka i szanse (*IRO – impacts, risks and opportunities*). Wpływy mogą mieć charakter pozytywny lub negatywny i odzwierciedlają rzeczywiste lub potencjalne oddziaływania działalności przedsiębiorstwa na ludzi oraz otoczenie społeczne. Ryzyka i szanse wskazują, jakie konsekwencje dla organizacji mogą wynikać z zagadnień społecznych. Zgodnie z wymogiem *ESRS 2 IRO-1 - Opis procesów identyfikacji i oceny istotnych oddziaływań, ryzyka i możliwości*, przedsiębiorstwo powinno opisać sposób identyfikacji tych zagadnień oraz kryteria ich oceny.

Rozpoznanie działalności (segmentacja sektorowa)

Pierwszym krokiem jest poznanie działalności przedsiębiorstwa, jego modelu biznesowego oraz łańcucha wartości. Takie podejście jest zgodne z wymogiem E*SRS 2 SBM-1 – Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości*, który wskazuje, że ocena kwestii ESG powinna uwzględniać specyfikę organizacji oraz jej relacje biznesowe. Analiza ta pozwala zrozumieć, gdzie mogą pojawiać się najważniejsze zagadnienia społeczne (zarówno wewnątrz organizacji, jak i w relacjach z dostawcami, partnerami biznesowymi, klientami czy użytkownikami końcowymi).



Identyfikacja interesariuszy

Kolejnym etapem jest identyfikacja interesariuszy, podmiotów które mogą wpływać na działalność przedsiębiorstwa lub pozostają pod jej wpływem. Proces ten obejmuje rozpoznanie kluczowych grup oraz ocenę charakteru ich relacji z przedsiębiorstwem. Pozwala określić, których interesariuszy należy uwzględnić w dalszych etapach analizy podwójnej istotności.

Ocena istotności i wybór ujawnień

Ocena istotności służy określeniu, które zidentyfikowane IRO powinny zostać uwzględnione w ramach raportowania zrównoważonego rozwoju. Analiza obejmuje m.in. Horyzont czasowy, miejsce w łańcuchu wartości oraz związek (pośredni lub bezpośredni) z działalnością przedsiębiorstwa. W przypadku wpływów oceniana jest ich skala, zakres i charakter, a także prawdopodobieństwo wystąpienia wpływów potencjalnych. Dla ryzyk i szans analizuje się przede wszystkim prawdopodobieństwo oraz możliwe skutki finansowe. Efektem jest lista istotnych standardów tematycznych powiązanych z konkretnymi IRO, stanowiąca podstawę do wyboru odpowiednich ujawnień w raportowaniu zgodnym z ESRS.

Zebranie danych i opracowanie treści sprawozdania

Po określeniu istotnych standardów tematycznych oraz zakresu wymaganych ujawnień organizacja rozpoczyna proces zbierania danych niezbędnych do raportowania. W proces ten angażowane są jednostki i właściciele procesów odpowiedzialni za poszczególne obszary działalności, którzy dostarczają dane jakościowe i ilościowe. Zebrane informacje podlegają weryfikacji i konsolidacji, a następnie stanowią podstawę do opracowania treści sprawozdania zrównoważonego rozwoju.

Źródło: opracowanie własne.

3.2. Udział interesariuszy i dokumentowanie procesu

Udział interesariuszy stanowi jeden z kluczowych elementów analizy podwójnej istotności. Proces ten rozpoczyna się od wskazania grup, które mogą wpływać na działalność przedsiębiorstwa lub pozostają pod jej wpływem. W praktyce organizacje często porządkują wyniki tego etapu w formie map lub matryc interesariuszy, aby wyróżnić poszczególne grupy i ocenić ich znaczenie z perspektywy prowadzonej działalności. Przykład takiego podejścia przedstawiono na schemacie 6.

Schemat 6. Identyfikacja grup interesariuszy przeprowadzona przez Grupę ORLEN



Źródło: opracowanie własne na podstawie Orlen, Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy ORLEN i ORLEN S.A. za 2025 rok, dostęp: 24.06.2026 r.

Po wskazaniu odpowiednich grup organizacja określa, w jaki sposób uwzględnić ich perspektywę w ocenie istotności. Może w tym celu wykorzystać istniejące procesy dialogu i należytej staranności albo przeprowadzić dodatkowe konsultacje. Dobór metod dialogu powinien być dostosowany do specyfiki danej grupy i możliwych kanałów komunikacji. W praktyce wykorzystywane są między innymi: ankiety online, wywiady indywidualne, warsztaty, formularze zgłoszeń czy dedykowane adresy e-mail. Istotne jest, aby organizacja potrafiła wykazać, w jaki sposób informacje pozyskane od interesariuszy zostały wykorzystane w procesie analizy podwójnej istotności.

Tabela 9. Przykłady dopasowania form dialogu do grup interesariuszy na podstawie raportu Ingka Group

Grupa interesariuszy	Przykładowe formy kontaktu	Najczęściej zgłaszane zagadnienia	Przykłady reakcji organizacji
Pracownicy	Badanie pracownicze IShare, platformy komunikacji wewnętrznej, warsztaty, spotkania zespołowe, dialog z partnerami społecznymi	Równość, różnorodność i inkluzywność; warunki pracy; obciążenie pracą; równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Aktualizacja standardów zatrudnienia oraz rozwój inicjatyw wzmacniających inkluzywność, m.in. szkolenia, kampanie świadomościowe i grupy pracownicze
Klienci	Ankiety, bezpośrednie interakcje, wydarzenia i warsztaty w sklepach, wizyty domowe pozwalające lepiej zrozumieć potrzeby klientów	Dostępność cenowa i fizyczna produktów, bezpieczeństwo użytkowników, zrównoważone produkty i rozwiązania dla domu	Kampanie informacyjne i produktowe, np. dotyczące jakości snu oraz rozwiązań wspierających zdrowsze i bardziej zrównoważone życie
Dostawcy	Kodeks postępowania dla dostawców IWAY, oceny ryzyka, szkolenia, przeglądy, dni dostawców, ankiety	Cele zrównoważonego rozwoju, odporność łańcucha dostaw, etyczne praktyki biznesowe, innowacje, poprawa wyników	Weryfikacja zgodności z IWAY, wsparcie dostawców w usuwaniu niezgodności oraz działania poprawiające standardy pracy w łańcuchu dostaw
Regulatorzy i instytucje publiczne	Udział w dialogu branżowym, konsultacjach regulacyjnych, wydarzeniach wielostronnych i spotkaniach z przedstawicielami administracji	Klimat, energia, gospodarka obiegu zamkniętego, zgodność regulacyjna, raportowanie ESG, należyta staranność w łańcuchu wartości	Udział w kształtowaniu regulacji dotyczących m.in. gospodarki cyrkularnej, należytej staranności, efektywności energetycznej budynków i standardów produktowych
Społeczności lokalne	Lokalne warsztaty, szkolenia, współpraca z organizacjami społecznymi, działania sąsiedzkie wokół sklepów i centrów handlowych	Zatrudnienie, rozwój kompetencji, zdrowie i dobrostan, inkluzywność, wsparcie młodzieży, integracja uchodźców, prawa człowieka	Programy sąsiedzkie, działania wolontariackie pracowników, wsparcie społeczności dotkniętych kryzysami oraz inicjatywy wzmacniające lokalne relacje

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ingka Group, Annual Summary and Sustainability Report FY25, Ingka Group Annual Summary, dostęp: 24.06.2026 r.

Efektem dialogu z interesariuszami nie jest bezpośrednie pozyskanie danych wymaganych w poszczególnych ujawnieniach ESRS, lecz zebranie opinii, doświadczeń i ocen dotyczących wpływu działalności przedsiębiorstwa na poszczególne grupy. Informacje te stanowią jeden z wkładów do identyfikacji i oceny wpływów, ryzyk i szans (IRO). W przypadku interesariuszy wewnętrznych, w tym pracowników, zaangażowanie interesariuszy może polegać również na ocenie IRO. Sposób wykorzystania perspektywy interesariuszy w procesie podlega ujawnieniu przede wszystkim w ramach ESRS 2 IRO-1 Opis procesu identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans[22] oraz ESRS 2 SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron[23]. Przedsiębiorstwo opisuje również, w jaki sposób współpracuje z grupą, której dany temat dotyczy, w ramach odpowiedniego wymogu ujawnieniowego ESRS S1-2, S2-2, S3-2 lub S4-2[24].

22 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS 2 IRO-1 Opis procesu identyfikacji i oceny istotnych wpływów ryzyk i szans.

23 Tamże, w szczególności ESRS 2 SBM-2 Interesy i opinie zainteresowanych stron.

24 Tamże, w szczególności ESRS S1-2 Procesy współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w sprawie wpływów; S2-2 Procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości w sprawie wpływów; S3-2 Procesy współpracy z dotkniętymi społecznościami w sprawie wpływów; S4-2 Procesy współpracy z konsumentami i użytkownikami końcowymi w sprawie wpływów.

Wyniki dialogu mogą być dokumentowane w formie zestawień odpowiedzi ankietowych, notatek i podsumowań spotkań, wniosków z wywiadów lub warsztatów oraz uzasadnień przyjętych ocen. Powinny one umożliwiać wykazanie, jakie opinie interesariuszy uwzględniono oraz w jaki sposób wpłynęły one na identyfikację IRO i ocenę istotności tematów. Dopiero po określeniu tematów istotnych organizacja określa właściwe wymogi ujawnieniowe i rozpoczyna odrębny proces gromadzenia danych potrzebnych do ich raportowania. Pracownicy mogą uczestniczyć również w tym etapie jako właściciele lub dostawcy danych, jednak nie jest to już element dialogu z interesariuszami.

3.3. Rola i odpowiedzialność wewnętrznych struktur w procesie raportowania społecznego

Raportowanie danych społecznych wymaga zaangażowania wielu jednostek organizacyjnych, ponieważ informacje niezbędne do przygotowania ujawnień są rozproszone w różnych obszarach działalności przedsiębiorstwa. Za ich gromadzenie i weryfikację odpowiadają przede wszystkim właściciele poszczególnych procesów biznesowych oraz zespoły merytoryczne. To oni dostarczają wiedzę dotyczącą funkcjonowania organizacji, określają istotne zagadnienia oraz uczestniczą w ocenie wpływów, ryzyk i szans.

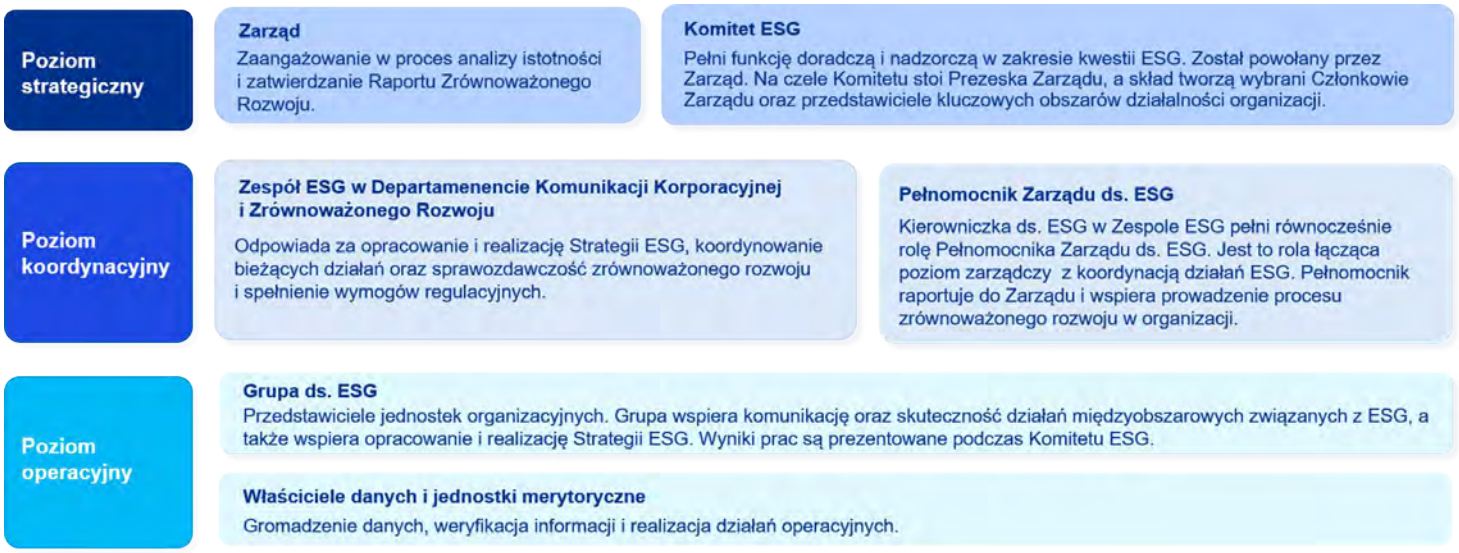
Zebrane informacje są następnie integrowane i porządkowane przez zespół lub osobę odpowiedzialną za zarządzanie projektami z zakresu zrównoważonego rozwoju, takimi jak opracowanie raportu ESG. Do ich zadań należy koordynowanie procesu raportowania, współpraca pomiędzy jednostkami organizacyjnymi oraz weryfikacja zgodności ujawnień z wymogami ESRS. Odpowiedzialność za kompletność i prawidłowość raportowanych danych pozostaje jednak po stronie właścicieli procesów biznesowych.

Istotną rolę w procesie pełnią również Zarząd i Rada Nadzorcza. Zgodnie z wymogami ESRS 2[25] organizacja powinna określić role i odpowiedzialności organów zarządzających i nadzorczych w obszarze zrównoważonego rozwoju, zapewnić odpowiedni przepływ informacji do tych organów oraz wdrożyć mechanizmy nadzoru i kontroli wewnętrznej nad procesem raportowania.

25 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS 2 GOV-1 – Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych; GOV-2 – Informacje przekazywane organom administrującym, zarządzającym i nadzorczym jednostki oraz podejmowane przez nie kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem; GOV-3 – Uwzględnianie wyników związanych ze zrównoważonym rozwojem w systemach zachęt; GOV-5 – Zarządzanie ryzykiem i kontrole wewnętrzne nad sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Zarządzanie obszarem zrównoważonego rozwoju przez Grupę LUX MED stanowi przykład podejścia do organizacji odpowiedzialności za obszar zrównoważonego rozwoju w przedsiębiorstwie. Uwzględnia rolę organów zarządzających, funkcji ESG oraz jednostek odpowiedzialnych za realizację poszczególnych działań, zapewniając odpowiedni nadzór, przepływ informacji oraz koordynację procesu raportowania i zarządzania zagadnieniami ESG.

Schemat 7. Schemat odpowiedzialności za obszar zrównoważonego rozwoju w Grupie LUX MED



Źródło: opracowanie własne na podstawie Grupa LUX MED, Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju za rok 2025, dostęp: 21.07.2026 r.

4. Diagnoza i podstawy strategiczne raportowania społecznego

Analiza podwójnej istotności pomaga organizacji określić, na których kwestiach społecznych powinna się skoncentrować. Pokazuje, które tematy są ważne z perspektywy wpływu na ludzi, oczekiwań interesariuszy oraz ryzyk i szans dla przedsiębiorstwa. Wyniki analizy podwójnej istotności mogą stanowić podstawę do aktualizacji strategii przedsiębiorstwa oraz określenia priorytetów strategii ESG, w tym jej części społecznej.

4.1. Znaczenie strategii ESG i polityk tematycznych jako fundamentu raportowania

Standardy ESRS wymagają pokazania, jak istotne tematy oraz związane z nimi wpływy, ryzyka i szanse są uwzględniane w strategii, modelu biznesowym i łańcuchu wartości organizacji (ESRS 2 SBM-1[26] i SBM-3[27]). W praktyce oznacza to opisanie polityk, działań, celów i mierników służących skutecznemu zarządzaniu tymi tematami. Nie trzeba jednak tworzyć osobnej polityki ani celu dla każdego z nich. Jeśli dane rozwiązania nie zostały wdrożone, należy jasno wskazać ten fakt w raporcie.

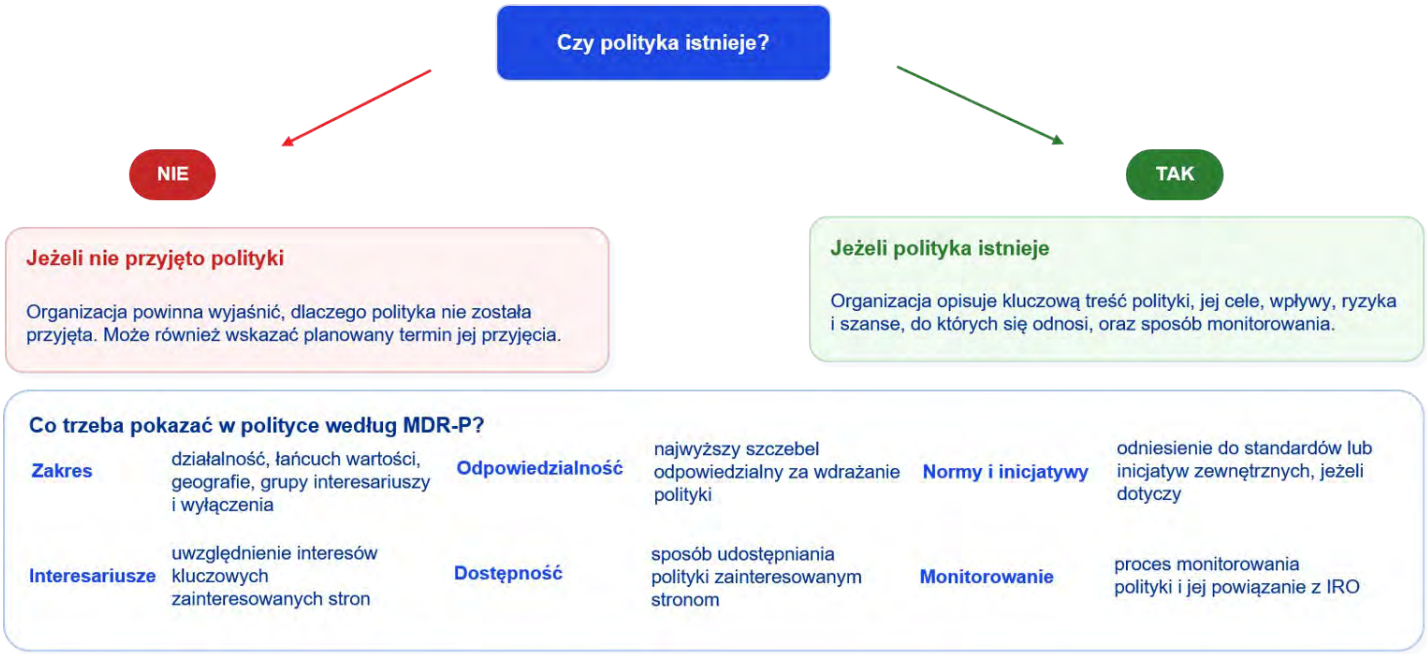
Standard ESRS 2 MDR-P Minimalne wymogi dotyczące ujawniania informacji na temat polityk[28] wskazuje, jakie informacje dotyczące polityk powinny zostać zebrane i przygotowane na potrzeby sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju. Dzięki temu organizacja może przełożyć swoje podejście do zarządzania istotnymi tematami społecznymi na treść raportu, pokazując nie tylko przyjęte kierunki działania, lecz także sposób ich udokumentowania i raportowania.

26 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS 2 SBM-1 – Strategia, model biznesowy i łańcuch wartości.

27 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS 2 SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym.

28 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS 2 MDR-P Minimalne wymogi dotyczące ujawniania informacji na temat polityk.

Schemat 8. Zakres informacji o politykach wymagany w ramach MDR-P

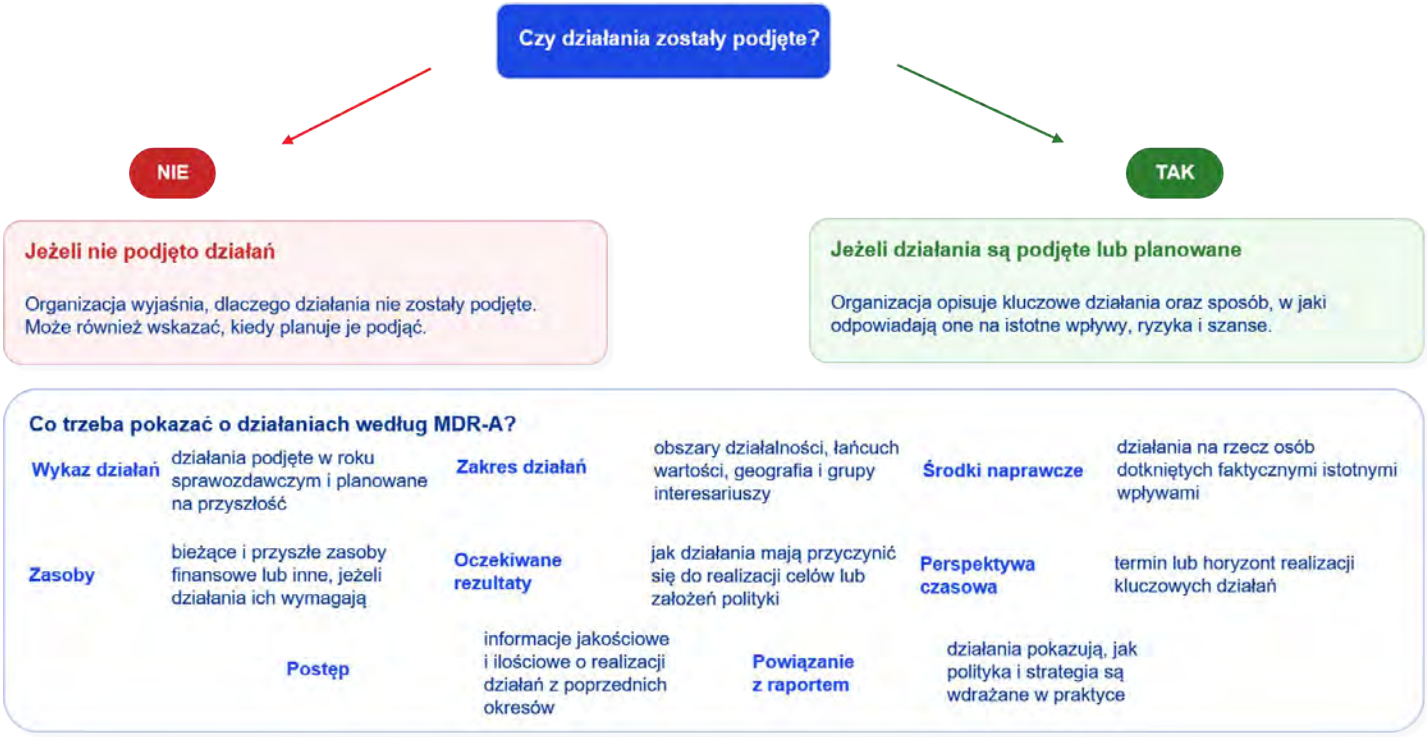


Źródło: opracowanie własne.

Standard ESRS 2 MDR-A Minimalne wymogi dotyczące ujawniania informacji na temat działań[29] pokazuje, w jaki sposób przyjęte polityki i priorytety strategiczne są przekładane na konkretne działania, ich zakres, oczekiwane efekty, harmonogram oraz zasoby potrzebne do ich realizacji. Dzięki temu w sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju możliwe jest przedstawienie, czy organizacja faktycznie podejmuje działania odpowiadające na istotne wpływy, ryzyka i szanse.

29 Tamże, w szczególności ESRS 2 MDR-A Minimalne wymogi dotyczące ujawnienia informacji na temat działań.

Schemat 9. Zakres informacji o działaniach wymagany w ramach MDR-A

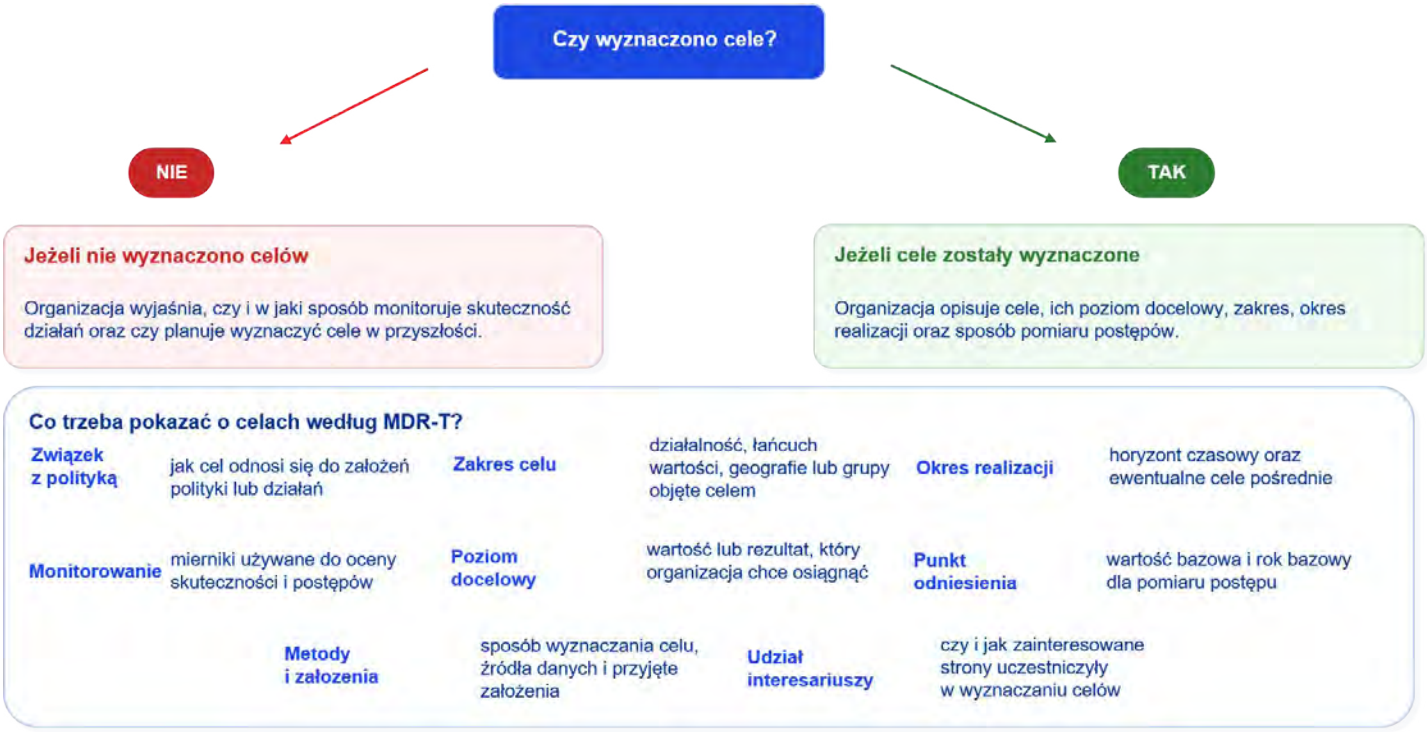


Źródło: opracowanie własne.

Standard ESRS 2 MDR-T Minimalne wymogi dotyczące ujawniania informacji na temat celów[30] określa, jakie informacje organizacja powinna zebrać, aby pokazać w sprawozdaniu, czy i w jaki sposób monitoruje skuteczność swoich polityk i działań. Dzięki temu raport nie ogranicza się do opisu podjętych inicjatyw, ale pokazuje, jakie rezultaty organizacja chce osiągnąć, w jakim czasie i na jakiej podstawie będzie oceniać ich realizację.

30 Tamże, w szczególności ESRS 2 MDR-T Minimalne wymogi dotyczące ujawnienia informacji na temat celów.

Schemat 10. Zakres informacji o celach wymagany w ramach MDR-T

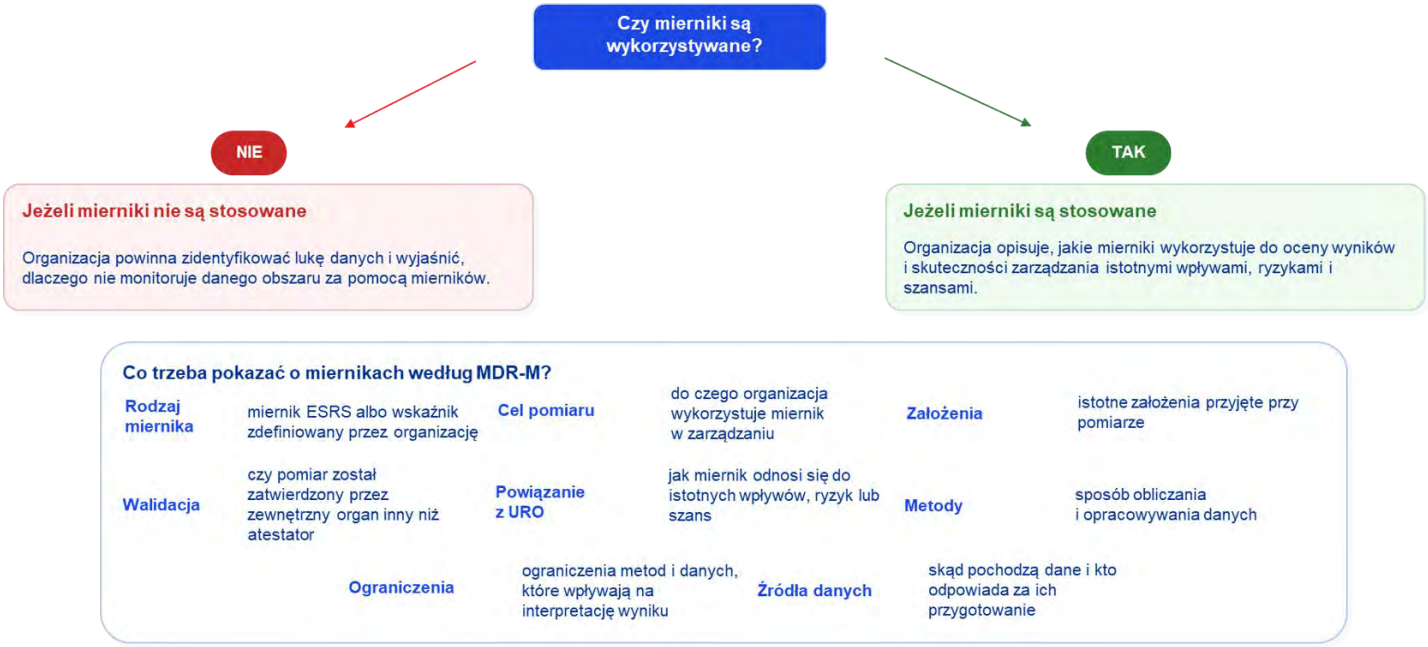


Źródło: opracowanie własne.

Standard ESRS 2 MDR-M Minimalne wymogi dotyczące ujawniania informacji na temat mierników[31] określa, jakie informacje organizacja powinna zbierać w zakresie sposobu mierzenia skuteczności zarządzania istotnymi kwestiami społecznymi. Oznacza to konieczność określenia, jakie wskaźniki są wykorzystywane, na jakich metodach i założeniach się opierają oraz czy ich pomiar został dodatkowo zatwierdzony przez organ zewnętrzny.

31 Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. ustanawiające Europejskie Standardy Sprawozdawczości w zakresie Zrównoważonego Rozwoju (ESRS), w szczególności ESRS 2 MDR-M Minimalne wymogi dotyczące ujawniania informacji na temat mierników.

Schemat 11. Zakres informacji o miernikach wymagany w ramach MDR-M



Źródło: opracowanie własne.

Elementy wymagane w ramach MDR-P, MDR-A, MDR-T i MDR-M tworzą spójny ciąg informacji pokazujący, w jaki sposób przedsiębiorstwo zarządza istotnym zagadnieniem społecznym. Przykład rozwinięto w podrozdziale 4.3, gdzie pokazano, jak zidentyfikowany wpływ dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy można powiązać z polityką, działaniami, celem, miernikami, źródłami danych oraz odpowiednim ujawnieniem w raporcie.

4.2. Przegląd polityk i procedur wspierających raportowanie społeczne

Raportowanie społeczne zgodnie z ESRS opiera się na informacjach pozyskiwanych z funkcjonujących w organizacji polityk i procedur. Ich rola wykracza poza zapewnienie zgodności z wymaganiami regulacyjnymi – stanowią podstawę identyfikacji zagadnień społecznych, gromadzenia danych i monitorowania skuteczności podejmowanych działań. W praktyce oznacza to, że jakość raportowanych informacji zależy od stopnia uporządkowania procesów zarządczych oraz zakresu dokumentów regulujących poszczególne obszary działalności przedsiębiorstwa.

Do najważniejszych polityk wspierających raportowanie społeczne należą polityki dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi (Kodeks Etyki Grupy LUX MED[32]), bezpieczeństwa i higieny pracy, różnorodności i równego traktowania (Polityka różnorodności Allegro[33]), praw człowieka (Polityka praw człowieka Orange[34]) oraz relacji z pracownikami i ich przedstawicielami.

W zależności od charakteru działalności istotne znaczenie mogą mieć również polityki odnoszące się do zarządzania łańcuchem dostaw (Kodeks postępowania dla dostawców ORLEN[35]), współpracy ze społecznościami lokalnymi (Polityka zarządzania relacjami ze społecznościami lokalnymi ORLEN[36]), ochrony prywatności i danych osobowych (Polityka Prywatności Serwisu Internetowego BNP[37]) oraz mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości. Dokumenty te określają zasady postępowania organizacji i wskazują, jakie informacje powinny być monitorowane i dokumentowane na potrzeby zarządzania i sprawozdawczości.

Równie istotną rolę odgrywają procedury operacyjne, które zapewniają systematyczne pozyskiwanie i weryfikację danych. Obejmują one między innymi procedury gromadzenia danych kadrowych, rejestrowania zdarzeń związanych z bezpieczeństwem pracy, obsługi skarg i zgłoszeń, prowadzenia dialogu z interesariuszami czy monitorowania warunków pracy w łańcuchu wartości. To właśnie procedury decydują o spójności, porównywalności i wiarygodności danych ujawnianych w raportach ESRS.

32 LUX MED, Kodeks Postępowania, https://www.luxmed.pl/assets/media/Kodeks%20Post%C4%99powania%20Grupy%20LUX%20MED.pdf, dostęp: 12.06.2026 r.

33 Allegro, Polityka różnorodności, https://about.allegro.eu/wp-content/uploads/2026/03/Polityka-roznorodnosci.pdf, dostęp: 12.06.2026 r.

34 Orange Polska, Polityka praw człowieka, https://www.orange.pl/ocp-http/PL/Binary2/2006517/4109347884.pdf, dostęp: 12.06.2026 r.

35 Orlen, Kodeks postępowania dla dostawców, Kodeks postępowania dla dostawców, dostęp: 12.06.2026 r.

36 Orlen, Polityka zarządzania relacjami ze społecznościami lokalnymi, https://www.orlen.pl/content/dam/internet/orlen/pl/pl/zrownowazony-rozwoj/polityka-relacjami-ze-spo%C5%82eczno%C5%9Bciami-lokalnymi/polityka-zarzadzania-relacjami-ze-spolecznosciami-lokalnymi.pdf, dostęp: 12.06.2026 r.

37 BNP Paribas, Polityka Prywatności, https://www.tfi.bnpparibas.pl/dl/4677/803312/Polityka%20prywatno%C5%9Bci%20serwisu%20internetowego_TFI_202208.pdf, dostęp: 12.06.2026 r.

4.3. Przykłady dobrych praktyk polityk wybranych firm członkowskich Konfederacji Lewiatan

W tabeli 10 przedstawiono przykłady ujawnień dotyczących polityk społecznych zaprezentowanych w publicznie dostępnych sprawozdaniach zrównoważonego rozwoju wybranych spółek należących do Konfederacji Lewiatan. Zestawienie pokazuje, w jaki sposób przedsiębiorstwa raportują informacje o politykach w obszarach ESRS S1–S4 oraz jak łączą je z powiązanymi działaniami, celami i miernikami. Przedstawione przykłady nie obejmują pełnego katalogu polityk funkcjonujących w analizowanych organizacjach, lecz stanowią wybrane ujawnienia, które mogą służyć jako punkt odniesienia przy projektowaniu własnego podejścia do raportowania społecznego. W celu pełnego zrozumienia kontekstu i zakresu ujawnień rekomendowane jest zapoznanie się z treścią sprawozdań zrównoważonego rozwoju poszczególnych spółek.

Tabela 10. Przykłady raportowania polityk, działań, mierników i celów w spółkach należących do Konfederacji Lewiatan

Element zestawienia	ESRS S1 Własne zasoby pracownicze	ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości	ESRS S3 Dotknięte społeczności	ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi
Podmiot	Allegro	Orange Polska	Grupa ORLEN	BNP Paribas
Polityka (MDR-P)	Polityka przeciwdziałania dyskryminacji, nękaniu, mobbingowi i przemocy (tłumaczenie polskie)	Kodeks Postępowania Dostawców	Polityka zarzadzania relacjami ORLEN S.A. ze spolecznosciami lokalnymi	Polityka Ochrony Danych Osobowych w Banku BNP Paribas S.A.
Zakres polityki (MDR-P)	Przeciwdziałanie zjawiskom niepożądanym w miejscu pracy, w tym dyskryminacji, nękaniu, mobbingowi i przemocy	Ochrona praw pracowniczych w łańcuchu wartości	Reguluje zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami wynikającymi z oddziaływania aktywów Grupy na społeczności lokalne	Reguluje strategię Banku w zakresie ochrony danych osobowych oraz wszystkich czynności przetwarzania danych osobowych
Odpowiedzialność (MDR-P)	Wdrożenie Chief Security Officer (Dyrektor ds. bezpieczeństwa), zatwierdzenie i coroczny przegląd Board of Directors (Zarząd)	Dyrektor ds. Zakupów	Wdrożenie i stosowanie Zarząd ORLEN S.A., operacyjnie nadzór dyrektorów oraz Rzecznika ds. społeczności lokalnych	Departament Kontroli Wewnętrznej Banku oraz Zarząd Banku
Dostępność (MDR-P)	Dostępna dla pracowników, wybrane dokument są także publikowane na stronie internetowej	Dostępna na stronie internetowej	Dokument jest publicznie dostępny na stronie orlen.pl	Polityka jest dostępna wyłącznie wewnętrznie, bank publikuje dla Klientów klauzule informacyjne ochrony danych osobowych
Interesariusze (MDR-P)	Pracownicy i inne osoby wykonujące pracę na rzecz Grupy Allegro	Pracownicy i przedstawiciele dostawców, w tym pracownicy tymczasowi	Społeczności lokalne sąsiadujące z aktywami Grupy ORLEN, instytucje i władze samorządowe	Klienci indywidualni oraz inne kategorie osób, których dane dotyczą, w tym pracownicy i usługodawcy
Normy i inicjatywy (MDR-P)	Międzynarodowe standardy praw człowieka i praw pracowniczych, w tym standardy ONZ, MOP i OECD oraz zasady UN Global Compact	Międzynarodowe standardy praw człowieka i praw pracowniczych, w tym standardy ONZ, MOP i OECD	Raport nie wskazuje odrębnych norm zewnętrznych	RODO, europejskie regulacje dotyczące ochrony danych oraz Wytyczne ONZ
Monitorowanie (MDR-P)	Coroczny przegląd polityki, niezależny audyt Kodeku Etyki co trzy lata	Ocena w systemie EcoVadis lub równoważna certyfikacja, małe firmy są oceniane kwestionariuszem CSR	Stała analiza zgłoszeń i skarg społeczności, ocena terminowości reakcji, monitorowanie działań korygujących, nadzór	Stałe kontrole, okresowe audyty oraz analiza incydentów, skarg i reklamacji dotyczących ochrony danych
Działania powiązane z polityką (MDR-A)	Coroczne obowiązkowe szkolenia compliance, polityka wspierana jest przez Kodeks Etyki i Postępowania	Klauzule CSR i kodeks postępowania w umowach, ocena ESG dostawców, szkolenia oraz Forum Dostawców	Dialog z lokalnymi społecznościami przed rozpoczęciem działalności, dostosowywanie projektów do wymogów środowiskowych i społecznych	Obowiązkowe szkolenia z ochrony prywatności, kampanie świadomościowe, ocena ryzyka oraz techniczne i organizacyjne zabezpieczenia danych
Cele powiązane z polityką (MDR-T)	Tworzenie bezpiecznego, uczciwego i równego środowiska pracy	Co najmniej 98% nowych umów zakupowych powyżej 50 tys. EUR powinno zawierać klauzulę CSR	Brak	Cele dotyczące klientów określone w strategii GObeyond 2022-2025, stabilne i mierzalne w czasie
Mierniki powiązane z polityką (MDR-M)	W kontekście obszaru równości i różnorodności raport pokazuje m.in. lukę płacową na poziomie 2%	Udział nowych umów zawierających klauzulę CSR: 98,6% w 2025 r. i 98,2% w 2024 r.	Brak	Reklamacje, wskaźnik NPS

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań zrównoważonego rozwoju Allegro, BNP Paribas, Orange i Grupy ORLEN.

5. Dane społeczne w praktyce – zbieranie, analiza, wykorzystanie

5.1. Identyfikacja zakresu danych społecznych

Po określeniu istotnych tematów społecznych w ramach analizy podwójnej istotności, której proces opisano szczegółowo w rozdziale 3, przedsiębiorstwo przechodzi do identyfikacji danych wymaganych przez ESRS. Zakres tych danych zależy od wyników przeprowadzonej analizy. W praktyce obserwacja praktyk rynkowych wskazuje, że przedsiębiorstwa raportujące zgodnie z ESRS najczęściej ujawniają informacje dotyczące własnych zasobów pracowniczych (ESRS S1), a w zależności od specyfiki działalności również dane odnoszące się do: osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości, społeczności lokalnych oraz konsumentów i użytkowników końcowych (ESRS S2–S4).

Z perspektywy praktyki raportowania kluczowe znaczenie ma przełożenie zidentyfikowanych istotnych kwestii zrównoważonego rozwoju na konkretne dane, które muszą zostać zgromadzone, zweryfikowane i ujawnione w raporcie. Poszczególne zagadnienia społeczne są bowiem powiązane z określonymi standardami ESRS oraz odpowiadającymi im wymogami ujawnieniowymi (ang. disclosure requirements), które przekładają się na konieczność pozyskiwania konkretnych danych ilościowych i jakościowych. W praktyce wymogi te obejmują szereg szczegółowych punktów danych (ang. datapoints), stanowiących podstawową jednostkę informacji wykorzystywaną w raportowaniu ESG.

Tabela 11. Przykłady powiązań pomiędzy istotnymi tematami społecznymi a danymi wymaganymi do raportowania

Temat społeczny	Standard ESRS	Przykładowe dane wymagane do raportowania
Warunki pracy	ESRS S1	liczba pracowników, FTE, rodzaje umów, rotacja pracowników
Wynagrodzenia	ESRS S1	luka płacowa, adekwatność wynagrodzeń (*adequate wage*)
Różnorodność i równe traktowanie	ESRS S1	struktura zatrudnienia według płci i wieku, udział kobiet w organach zarządzających
Bezpieczeństwo i higiena pracy	ESRS S1	liczba wypadków przy pracy, wskaźniki bezpieczeństwa pracy, absencja
Prawa człowieka w łańcuchu wartości	ESRS S2	wyniki audytów dostawców, przypadki naruszeń praw człowieka
Relacje ze społecznościami lokalnymi	ESRS S3	konsultacje społeczne, skargi, działania naprawcze
Bezpieczeństwo użytkowników	ESRS S4	reklamacje, incydenty związane z bezpieczeństwem produktów i usług

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawione dane różnią się nie tylko zakresem i poziomem szczegółowości, lecz także sposobem ich pozyskiwania. Część z nich jest dostępna w istniejących systemach organizacji, podczas gdy inne wymagają zaangażowania interesariuszy zewnętrznych lub pozyskania danych spoza przedsiębiorstwa. Z tego względu skuteczne raportowanie społeczne wymaga zarówno rozpoznania wymaganych ujawnień, jak i odpowiedniego zaprojektowania procesów gromadzenia, łączenia i weryfikacji danych.

5.2. Analiza i prezentacja danych społecznych

Po określeniu danych wymaganych do raportowania przedsiębiorstwo musi określić źródła informacji i sposoby ich pozyskiwania. W praktyce jest to jeden z najbardziej wymagających etapów przygotowania raportu ESG, ponieważ dane społeczne są zwykle rozproszone pomiędzy różnymi funkcjami organizacyjnymi i podmiotami zewnętrznymi.

Stopień trudności pozyskania danych zależy przede wszystkim od rodzaju ujawnienia i miejsca powstawania informacji. Dlatego przed rozpoczęciem procesu raportowania organizacja powinna zmapować źródła danych, przypisać odpowiedzialność za ich dostarczenie i weryfikację oraz określić sposób pozyskiwania informacji od podmiotów zewnętrznych. Przykładowe źródła i właściciele danych dla poszczególnych obszarów społecznych przedstawiono w tabeli 12.

Tabela 12. Źródła danych społecznych wykorzystywanych w raportowaniu ESG

Rodzaj danych	Standard ESRS	Źródło danych	Właściciel danych	Dostępność
Dane o zatrudnieniu	S1	System finansowo-kadrowy	Kadry	**wysoka**
Dane o wynagrodzeniach	S1	System finansowo-kadrowy	Kadry / Finanse	**wysoka**
Dane od dostawców	S2	Ankiety dostawców	Zakupy / Zrównoważony rozwój	**niska**
Dane o społecznościach lokalnych	S3	Konsultacje społeczne	Zrównoważony rozwój	**niska**
Dane o klientach	S4	System obsługi klientów	Sprzedaż	**średnia**

Źródło: opracowanie własne.

Najbardziej rozwinięte procesy zbierania danych występują zazwyczaj w obszarze ESRS S1. Dane dotyczące zatrudnienia, wynagrodzeń, szkoleń czy bezpieczeństwa pracy są gromadzone przez organizacje od wielu lat, nie tylko na potrzeby zarządzania zrównoważonym rozwojem, lecz także w ramach obowiązków kadrowych, podatkowych i sprawozdawczych. W efekcie przedsiębiorstwa posiadają zwykle odpowiednie systemy i procedury umożliwiające ich regularne monitorowanie.

Odmienna sytuacja występuje w przypadku danych raportowanych na podstawie ESRS S2–S4. Informacje dotyczące warunków pracy w łańcuchu wartości, wpływu na społeczności lokalne czy relacji z użytkownikami końcowymi produktów bądź usług organizacji często nie są dostępne w istniejących systemach przedsiębiorstwa. Ich pozyskanie może wymagać zaangażowania interesariuszy zewnętrznych i wdrożenia dodatkowych narzędzi zbierania informacji.

Metody pozyskiwania danych społecznych

W praktyce organizacje wykorzystują kilka podstawowych metod pozyskiwania danych społecznych. Dobór metody zależy od rodzaju ujawnienia, dostępności informacji i grupy interesariuszy, których dane dotyczą.

Tabela 13. Najczęściej stosowane metody pozyskiwania danych społecznych

Metoda pozyskiwania danych	Przykładowe zastosowanie	Ograniczenia i ryzyko błędu	Zalecana częstotliwość	Zasady doboru próby
System finansowo-kadrowy	zatrudnienie, wynagrodzenia, rotacja, nieobecności	Różne definicje i niepełna ewidencja; pominięcie osób lub błędne przypisanie danych.	co miesiąc; kontrola kwartalna	Pełna populacja; próba tylko do kontroli jakości.
Systemy bezpieczeństwa i higieny pracy	wypadki, choroby zawodowe, dni niezdolności do pracy	Różne zasady zgłaszania i klasyfikacji; zaniżenie liczby zdarzeń.	na bieżąco; podsumowanie miesięczne	Pełna populacja zdarzeń; próba dokumentacji do kontroli.
Ankiety pracownicze	zadowolenie, zaangażowanie, równe traktowanie	Brak odpowiedzi i dobór uczestników; nadreprezentacja osób najbardziej aktywnych.	raz w roku; krótkie badania kwartalne	Próba warstwowa według spółki, kraju i poziomu stanowiska.
Systemy zgłaszania nieprawidłowości	skargi, nieprawidłowości, naruszenia	Zależność od zaufania do kanału; niedoszacowanie lub wielokrotne ujęcie sprawy.	na bieżąco; przegląd kwartalny	Pełna populacja zgłoszeń; potwierdzone sprawy analizowane osobno.
Kwestionariusze dla dostawców	dane społeczne i środowiskowe w łańcuchu wartości	Dane deklaratywne i różne definicje; odpowiedzi niepełne lub nieporównywalne.	raz w roku; przy zmianie dostawcy	Według wartości zakupów, kraju, branży i poziomu ryzyka.
Audyty dostawców	warunki pracy, prawa człowieka	Ograniczony zakres i zapowiedziane kontrole; niereprezentatywny obraz warunków.	co 1–3 lata; częściej dla wysokiego ryzyka	Dobór oparty na ryzyku; rotacja dostawców i zakładów.
Konsultacje społeczne	wpływ na społeczności lokalne, skargi i potrzeby	Przewaga głosu aktywnych grup; pominięcie osób słabiej reprezentowanych.	co najmniej raz w roku i przed istotną zmianą	Według wpływu, lokalizacji i podatności grup na skutki.
System obsługi klientów i reklamacji	bezpieczeństwo produktów, reklamacje, skargi klientów	Różne kanały i kategorie; duplikaty, błędna klasyfikacja lub brak zgłoszenia.	na bieżąco; analiza miesięczna	Pełna populacja reklamacji; próba dokumentów do kontroli.
Badania zadowolenia klientów	doświadczenia użytkowników końcowych	Brak odpowiedzi i dobór uczestników; przewaga skrajnych opinii.	po kluczowym kontakcie; zbiorczo kwartalnie	Losowa próba warstwowa według produktu, kanału i typu klienta.

Źródło: opracowanie własne.

Prezentacja i analiza danych społecznych

Coraz większe znaczenie ma nie tylko samo gromadzenie danych społecznych, lecz także sposób ich prezentacji i interpretacji. Organizacje odchodzą od prezentowania pojedynczych wskaźników na rzecz bardziej kompleksowych form raportowania, które pozwalają powiązać dane z celami strategicznymi, podejmowanymi działaniami i osiąganymi rezultatami.

Przykładem takiego podejścia jest prezentowanie wskaźników społecznych w kontekście realizacji celów strategicznych organizacji, dzięki czemu odbiorcy raportu mogą ocenić zarówno osiągnięte wyniki, jak i skuteczność podejmowanych działań. Przedsiębiorstwa mogą wykorzystywać również zestawienia obejmujące jednocześnie dane dotyczące pracowników, bezpieczeństwa pracy, różnorodności, relacji z interesariuszami oraz satysfakcji konsumentów i użytkowników.

Tabela 14. Formy prezentacji danych społecznych

Forma prezentacji	Charakterystyka	Przykładowe zastosowanie
Dashboard KPI	prezentacja najważniejszych wskaźników społecznych w jednym miejscu	zatrudnienie, rotacja, BHP, różnorodność
Analiza trendów	prezentacja zmian wskaźników w czasie	rotacja pracowników, absencja, bezpieczeństwo pracy
Powiązanie celu i wyniku	zestawienie celów, wyników i działań organizacji	realizacja strategii ESG
Mapy interesariuszy	wizualizacja grup interesariuszy i sposobów ich angażowania	dialog z interesariuszami
Studia przypadków	połączenie danych ilościowych i jakościowych	działania społeczne i ich efekty

Źródło: opracowanie własne na podstawie dostępnych sprawozdań.

Na schemacie 12 przedstawiono przykład powiązania celów strategicznych z osiągniętymi rezultatami (Grupa LUX MED). Wizualizacja zestawia przyjęte cele społeczne z wynikami osiągniętymi w okresie sprawozdawczym, ułatwiając ocenę stopnia realizacji założeń strategicznych.

Schemat 12. Przykład prezentacji powiązania celów strategicznych z osiągniętymi rezultatami w obszarze społecznym (Grupa LUX MED)



Źródło: Grupa LUX MED, Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju za rok 2025, dostęp: 24.06.2026 r.

5.3. Kluczowe wskaźniki społeczne i wyzwania metodyczne

Pomimo stosunkowo wysokiego poziomu standaryzacji wprowadzonego przez ESRS, dane społeczne nadal należą do najbardziej wymagających obszarów raportowania ESG. Wynika to zarówno ze złożoności samych zagadnień społecznych, jak i z faktu, że wiele wskaźników wymaga wykorzystania danych pochodzących z różnych źródeł, stosowania osądu eksperckiego lub pozyskiwania informacji od podmiotów zewnętrznych.

Tabela 15. Przykłady kluczowych punktów danych z obszaru społecznego oraz wyzwań związanych z ich raportowaniem

Obszar	DR	Przykładowy punkt danych	Główne wyzwanie	Sposób ograniczenia wyzwania
Dialog społeczny	**S1-8**	Odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy	Różnice pomiędzy krajami i systemami prawa pracy	Ustalić wspólną definicję wskaźnika, zmapować różnice prawne i jawnie opisać zakres danych.
Zatrudnienie	**S1-6**	Wskaźnik rotacji pracowników	Niejednolite definicje odejść i zatrudnienia	Przyjąć jeden słownik pojęć oraz uzgadniać dane z systemem finansowo-kadrowym.
Różnorodność	**S1-9**	Struktura zatrudnienia według płci, wieku i innych kategorii	Ograniczenia prawne w zakresie danych osobowych	Zbierać dane zbiorczo, po ocenie prawnej, z minimalną liczebnością prezentowanych grup.
Prawa człowieka	**S2-4**	Liczba incydentów naruszeń praw człowieka	Trudności definicyjne i raportowanie zdarzeń	Stosować jednolite kryteria incydentu, rejestr spraw i okresową weryfikację klasyfikacji.
Łańcuch wartości	**S2-4**	Dane dotyczące warunków pracy dostawców	Ograniczony dostęp do danych zewnętrznych	Dzielić dostawców według ryzyka, wprowadzić obowiązek przekazywania danych i prowadzić kontrole.
Mechanizmy zgłaszania naruszeń	**S1-3, S2-3, S3-3, S4-3**	Liczba skarg i zgłoszeń	Brak jednolitej klasyfikacji zdarzeń	Wprowadzić wspólną klasyfikację zgłoszeń, usuwać powtórzenia i oddzielać zgłoszenia potwierdzone.

Źródło: opracowanie własne.

Dwa kluczowe poziomy wyzwań

Wyzwania związane z raportowaniem danych społecznych można podzielić na dwa poziomy. Pierwszy dotyczy samych punktów danych i obejmuje problemy metodyczne związane z definicjami, pomiarem i dostępnością danych. Drugi poziom odnosi się do organizacji procesu raportowania i obejmuje sposób gromadzenia, łączenia i weryfikacji danych.

Analiza pierwszych doświadczeń przedsiębiorstw raportujących zgodnie z ESRS wskazuje, że problemy pojawiają się nie tylko na etapie pozyskiwania danych, lecz także podczas ich zestawiania i dokumentowania[38]. Dotyczy to szczególnie grup kapitałowych oraz organizacji wykorzystujących dane pochodzące z wielu źródeł wewnętrznych i zewnętrznych.

Schemat 13. Najczęstsze błędy w raportowaniu danych społecznych



Źródło: opracowanie własne.

Z perspektywy jakości raportowania kluczowe znaczenie ma zatem nie tylko dostępność danych, lecz również zapewnienie spójnych definicji, metod obliczeniowych oraz procesów kontrolnych umożliwiających późniejszą weryfikację i atestację informacji.

5.4. Porównywalność danych społecznych

Jednym z głównych celów raportowania ESG jest umożliwienie porównywania wyników przedsiębiorstw w czasie i pomiędzy organizacjami. W praktyce osiągnięcie pełnej porównywalności danych społecznych jest jednak znacznie trudniejsze niż w przypadku danych finansowych. Wynika to między innymi z różnic w definicjach wskaźników, stosowanych metodykach, strukturach organizacyjnych przedsiębiorstw i specyfice poszczególnych sektorów gospodarki.

38 EFRAG, Boston Consulting Group, State of Play as of Q2 2024: Implementation of the European Sustainability Reporting Standards (ESRS), 2024.

Pomimo wprowadzenia ESRS część danych społecznych nadal pozostaje trudna do bezpośredniego porównania między organizacjami. Problem ten jest szeroko opisywany również w literaturze i opracowaniach dotyczących raportowania społecznego, które zwracają uwagę na dużą liczbę funkcjonujących równolegle ram raportowania, brak jednolitych metod pomiaru i ograniczoną standaryzację wskaźników społecznych.

Z perspektywy praktyki raportowania kluczowe znaczenie ma rozróżnienie pomiędzy miernikami, które można porównywać pomiędzy przedsiębiorstwami, miernikami użytecznymi przede wszystkim do obserwacji zmian zachodzących w czasie w obrębie jednej organizacji oraz miernikami, które wymagają szerokiego kontekstu interpretacyjnego.

Główne trudności interpretacyjne występują w przypadku danych jakościowych i mierników wymagających stosowania osądu eksperckiego. Dotyczy to w szczególności zagadnień związanych z prawami człowieka, oceną wpływu na społeczności lokalne czy analizą jakości relacji z interesariuszami. W tych obszarach porównania pomiędzy organizacjami powinny być dokonywane ostrożnie i zawsze z uwzględnieniem kontekstu działalności przedsiębiorstwa.

Dodatkowym wyzwaniem jest porównywalność danych w grupach kapitałowych. Nawet jeśli organizacje stosują wspólne standardy raportowania, to różnice pomiędzy krajami, strukturami zatrudnienia, modelami biznesowymi i systemami ewidencji danych mogą prowadzić do istotnych rozbieżności w raportowanych wartościach.

W praktyce większą wartość zarządczą niż porównania między przedsiębiorstwami często mają porównania w czasie realizowane w obrębie jednej organizacji. Pozwalają one monitorować efekty podejmowanych działań, rozpoznawać trendy i oceniać skuteczność wdrażanych programów społecznych. Z tego względu przedsiębiorstwa powinny koncentrować się nie tylko na zgodności z wymaganiami sprawozdawczymi, lecz przede wszystkim na zapewnieniu spójności stosowanych definicji i metodyk w kolejnych okresach sprawozdawczych.

Należy również zwrócić uwagę na ryzyko zwane social washing, polegające na prezentowaniu wybranych danych społecznych w sposób, który nie odzwierciedla rzeczywistego wpływu przedsiębiorstwa. Ryzyko to wzrasta w sytuacjach, gdy organizacje stosują niejednolite metodyki, ograniczają zakres prezentowanych informacji lub koncentrują się na ujawnieniach stawiających je w korzystnym świetle. Dlatego kluczowe znaczenie dla porównywalności danych społecznych ma przejrzyste ujawnianie zastosowanych metodyk i założeń.

Schemat 14. Praktyczne sposoby na zwiększenie porównywalności danych społecznych



Źródło: opracowanie własne.

5.5. Wykorzystanie danych społecznych w zarządzaniu i raportowaniu

Dane społeczne gromadzone na potrzeby raportowania ESG coraz częściej pełnią funkcję wykraczającą poza obowiązki sprawozdawcze. W praktyce organizacje wykorzystują je nie tylko do przygotowania raportów zgodnych z ESRS, lecz także jako narzędzie wspierające procesy zarządcze, rozpoznawanie ryzyk, monitorowanie realizacji celów strategicznych i ocenę skuteczności podejmowanych działań społecznych.

W przeciwieństwie do tradycyjnego podejścia, w którym dane niefinansowe były zbierane głównie na potrzeby komunikacji zewnętrznej, obecnie obserwuje się ich stopniową integrację z procesami biznesowymi przedsiębiorstw. W efekcie dane społeczne stają się jednym z elementów wspierających podejmowanie decyzji operacyjnych i strategicznych.

Zarządzanie zasobami ludzkimi

Najczęstszym obszarem wykorzystania danych społecznych pozostaje zarządzanie zasobami ludzkimi. Wskaźniki dotyczące zatrudnienia, rotacji pracowników, absencji, szkoleń, bezpieczeństwa pracy czy różnorodności są wykorzystywane do identyfikacji obszarów wymagających poprawy oraz monitorowania efektywności programów HR.

Przykładowo wysoka rotacja pracowników może wskazywać na problemy związane z kulturą organizacyjną, warunkami pracy lub konkurencyjnością wynagrodzeń. Z kolei analiza danych dotyczących szkoleń pozwala ocenić poziom rozwoju kompetencji pracowników oraz skuteczność działań edukacyjnych podejmowanych przez organizację.

Zarządzanie ryzykiem

Dane społeczne odgrywają również istotną rolę w procesach zarządzania ryzykiem. Informacje dotyczące naruszeń praw pracowniczych, liczby skarg, incydentów związanych z bezpieczeństwem pracy czy nieprawidłowości występujących w łańcuchu wartości mogą pełnić funkcję wskaźników ostrzegawczych.

W praktyce przedsiębiorstwa wykorzystują takie dane do identyfikacji ryzyk operacyjnych, prawnych, wizerunkowych i regulacyjnych. Odpowiednio wczesna identyfikacja niekorzystnych trendów umożliwia podjęcie działań ograniczających możliwe negatywne skutki dla organizacji.

Zarządzanie łańcuchem wartości

Raportowanie społeczne ma znaczenie także w relacjach z dostawcami i partnerami biznesowymi. Dane dotyczące warunków pracy, praw człowieka czy wyników audytów społecznych są wykorzystywane do oceny ryzyk występujących w łańcuchu wartości oraz monitorowania zgodności z przyjętymi standardami.

W wielu organizacjach informacje te stają się jednym z kryteriów wykorzystywanych podczas kwalifikacji dostawców i podejmowania decyzji zakupowych. W rezultacie dane społeczne zaczynają wpływać nie tylko na proces raportowania, lecz także na zarządzanie relacjami biznesowymi.

Planowanie strategiczne i raportowanie

Coraz więcej przedsiębiorstw wykorzystuje dane społeczne jako element planowania strategicznego. Analiza trendów dotyczących zatrudnienia, różnorodności, bezpieczeństwa pracy czy problemów zgłaszanych przez interesariuszy umożliwia identyfikację obszarów wymagających inwestycji oraz określenie długoterminowych priorytetów organizacji.

Dane te stanowią też podstawę oceny realizacji celów ESG oraz komunikacji z inwestorami, instytucjami finansowymi i innymi interesariuszami. W efekcie raportowanie przestaje pełnić wyłącznie funkcję sprawozdawczą, stając się narzędziem wspierającym zarządzanie przedsiębiorstwem.

Schemat 15. Przykłady wykorzystania danych społecznych w procesach zarządczych



Źródło: opracowanie własne.

6. Zmiany regulacyjne: pakiet Omnibus a przyszłość raportowania społecznego

Prezentowany opis uwzględnia stan regulacyjny na sierpień 2026 r., w tym projekt uproszczonych ESRS przyjęty przez Komisję Europejską. Dalsze wytyczne interpretacyjne mogą wpływać na praktykę stosowania poszczególnych wymogów.

6.1. Czym jest pakiet Omnibus i jakie zmiany wprowadza

Dynamiczny rozwój regulacji w obszarze zrównoważonego rozwoju w ostatnich latach istotnie rozszerzył zakres obowiązków sprawozdawczych nakładanych na przedsiębiorstwa. W odpowiedzi na rosnącą złożoność przepisów i wyzwania związane z ich wdrażaniem Unia Europejska podjęła działania zmierzające do uproszczenia i racjonalizacji obowiązujących wymogów. Efektem tych prac jest pakiet zmian legislacyjnych – Omnibus.

W ujęciu formalnym inicjatywa ta stanowi element szerszego programu Komisji Europejskiej na rzecz upraszczania regulacji, określanego jako Omnibus I. Program ten obejmuje zmiany w najważniejszych aktach prawnych dotyczących zrównoważonego rozwoju, w tym w dyrektywie CSRD i powiązanych z nią ESRS.

Zakres proponowanych zmian wykracza poza samą dyrektywę CSRD i dotyczy kilku powiązanych regulacji, które tworzą unijne ramy zrównoważonego rozwoju. Z perspektywy niniejszego opracowania kluczowe znaczenie mają jednak rozwiązania wpływające na system raportowania ESG – w szczególności dotyczące: harmonogramu wdrażania nowych obowiązków, zakresu podmiotów objętych wymogami sprawozdawczymi i poziomu szczegółowości ujawnianych informacji.

Główne instrumenty pakietu Omnibus

W praktyce pakiet Omnibus należy rozumieć jako zbiorczą inicjatywę upraszczającą, w ramach której funkcjonuje kilka powiązanych ze sobą instrumentów regulacyjnych.

Jednym z kluczowych elementów tego pakietu jest dyrektywa zmieniająca CSRD, określana jako CSRD Amendment Directive[39]. Jej celem jest dostosowanie wcześniejszych przepisów dotyczących sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, w szczególności poprzez zmianę zakresu podmiotowego CSRD, podwyższenie progów kwalifikacyjnych i ograniczenie obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstw. Dyrektywa ta stanowi więc podstawę dla docelowych zmian w systemie raportowania, w tym dla zawężenia kręgu podmiotów objętych obowiązkową sprawozdawczością ESG.

39 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/470 z dnia 24 lutego 2026 r. zmieniająca dyrektywę w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) oraz dyrektywę w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Odrębnym instrumentem jest mechanizm stop-the-clock[40], wprowadzony na wcześniejszym etapie prac legislacyjnych. Dotyczy on przede wszystkim przesunięcia w czasie obowiązków sprawozdawczych dla przedsiębiorstw z drugiej i trzeciej fali wdrażania CSRD. Jego funkcją nie jest zmiana samego zakresu wymogów, lecz czasowe odroczenie ich stosowania, tak aby przedsiębiorstwa miały więcej czasu na dostosowanie procesów, systemów i struktur danych do nowych obowiązków. Mechanizm ten pełni zatem funkcję rozwiązania przejściowego, powiązanego z szerszą zmianą zakresu CSRD przewidzianą w pakiecie Omnibus.

Kolejnym powiązanym rozwiązaniem jest Quick Fix, czyli zmiana przejściowa dotycząca jednostek już raportujących. Rozszerza ona czasowe zwolnienia przewidziane w ESRS 1: umożliwia wstrzymanie ujawnień dotyczących ESRS S2–S4 oraz wybranych informacji z ESRS S1, między innymi dotyczących osób niebędących pracownikami, rokowaniach zbiorowych, odpowiedniego wynagrodzenia, ochrony socjalnej, osób z niepełnosprawnościami, zdrowia i bezpieczeństwa, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz szkoleń i rozwoju umiejętności. Zakres zwolnień zależy od wielkości jednostki i roku stosowania ESRS.

W efekcie CSRD Amendment Directive, stop-the-clock i Quick Fix należy traktować jako trzy powiązane, ale różne elementy procesu upraszczania raportowania. CSRD Amendment Directive wprowadza docelowe zmiany w zakresie podmiotowym CSRD, stop-the-clock przesuwa terminy raportowania dla części przedsiębiorstw, a Quick Fix czasowo ogranicza wybrane obowiązki ujawnieniowe dla podmiotów już raportujących. Łącznie rozwiązania te mają zwiększyć proporcjonalność systemu raportowania ESG oraz ułatwić przedsiębiorstwom stopniowe dostosowanie się do wymogów CSRD i ESRS.

Zmiany w zakresie podmiotowym i progach kwalifikacyjnych

Przyjęte zmiany zwiększają proporcjonalność regulacji poprzez podwyższenie progów kwalifikacyjnych i ograniczenie liczby podmiotów objętych obowiązkami sprawozdawczymi. Jest to odpowiedź na doświadczenia z wdrażania CSRD, które wskazały na znaczne obciążenia administracyjne, szczególnie dla przedsiębiorstw o mniejszej skali działalności.

40 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/794 z dnia 14 kwietnia 2025 r. w sprawie zmiany terminów stosowania niektórych wymogów dotyczących sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (tzw. stop the clock).

Schemat 16 przedstawia zaktualizowane fale raportowania zrównoważonego rozwoju po zmianach wynikających z pakietu Omnibus. Pokazuje, które grupy przedsiębiorstw są objęte obowiązkami sprawozdawczymi w kolejnych latach oraz w jaki sposób mechanizm stop-the-clock wpływa na przesunięcie terminów rozpoczęcia obligatoryjnego raportowania. Schemat ma na celu zwięzłą prezentację praktycznego skutku zmian w harmonogramie i zakresie podmiotowym CSRD.

Schemat 16. Fale raportowania zrównoważonego rozwoju

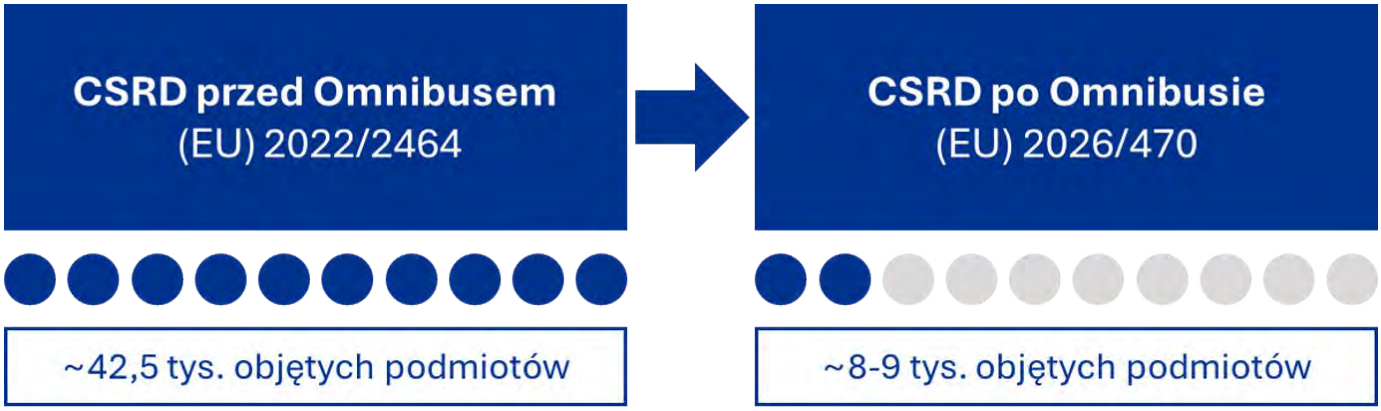


Źródło: opracowanie własne na podstawie CSRD, stop-the-clock, Quick Fix, CSRD Amendment.

Skala proponowanych zmian jest znacząca. Według szacunków Komisji Europejskiej[41], pierwotnie obowiązkami wynikającymi z CSRD miało zostać objętych około 42,5 tys. przedsiębiorstw. Podwyższenie progów kwalifikacyjnych może zmniejszyć tę liczbę o około 80%, pozostawiając w zakresie regulacji około 8–9 tys. podmiotów. Oznacza to wyłączenie z obowiązków sprawozdawczych około 30–35 tys. przedsiębiorstw. Należy jednak podkreślić, że wartości te mają charakter szacunkowy i opierają się na modelowaniu wpływu proponowanych progów kwalifikacyjnych na populację przedsiębiorstw w Unii Europejskiej.

41 European Commission, Omnibus Package, 26 February 2025; zob. także: ESG Today, EU to Exempt 80% of Companies from CSRD Sustainability Reporting Requirements, 26 lutego 2026 r.

Schemat 17. Porównanie zakresu podmiotowego obowiązków sprawozdawczych CSRD przed zmianami i zgodnie z rozwiązaniami pakietu Omnibus



Źródło: opracowanie własne.

Uproszczenia w standardach ESRS

Pakiet Omnibus I także obejmuje propozycje uproszczenia ESRS. Proponowane zmiany koncentrują się na ograniczeniu liczby wymaganych ujawnień oraz zmniejszeniu szczegółowości części wymogów sprawozdawczych. Mają na celu lepsze dostosowanie zakresu raportowania do możliwości przedsiębiorstw, przy jednoczesnym zachowaniu kluczowych informacji niezbędnych do oceny zagadnień ESG.

W projekcie uproszczonych standardów ESRS przewidziano również większą elastyczność w przeprowadzaniu analizy podwójnej istotności: może ona opierać się na podejściu odgórnym, oddolnym lub mieszanym i nie zawsze wymaga szczegółowej oceny wszystkich rozpoznanych wpływów, ryzyk i szans (IRO). Dodatkowo dotychczasowe oznaczenia MDR mają zostać zastąpione przez GDR:

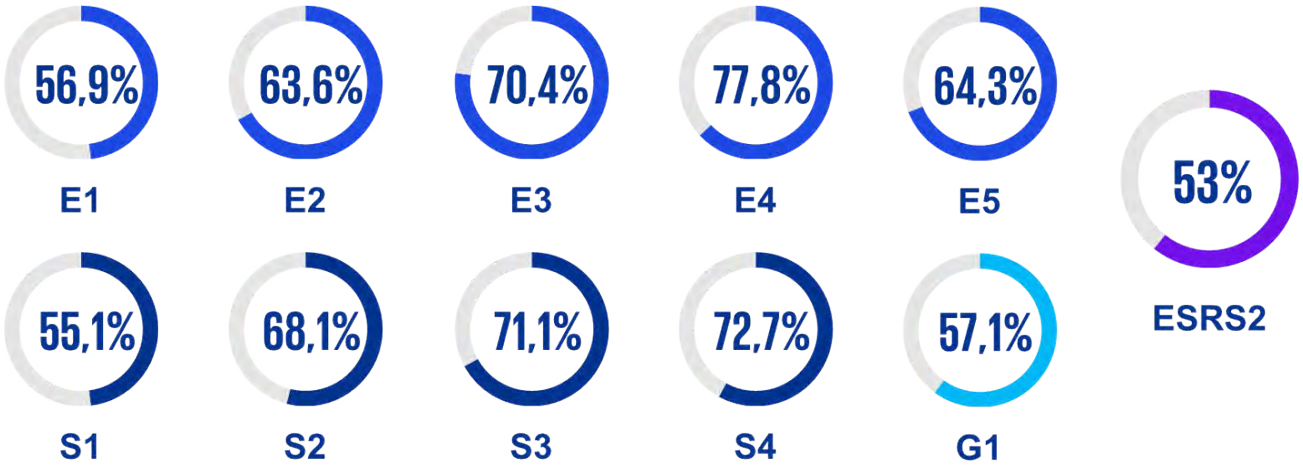
- GDR-P – dla polityk,
- GDR-A – dla działań,
- GDR-M – dla mierników,
- GDR-T – dla celów.

Zakres informacji wymaganych w ramach poszczególnych GDR został przeorganizowany i częściowo zmodyfikowany. Rozwiązania te dotyczą projektu uproszczonych standardów i nie zostały szerzej uwzględnione we wcześniejszych częściach ekspertyzy, które opierają się na ESRS z 2023 roku.

Potrzeba uproszczeń wynika przede wszystkim z wysokiego stopnia złożoności standardów oraz trudności w pozyskiwaniu danych – szczególnie w obszarze społecznym i w odniesieniu do łańcucha wartości. W konsekwencji proponowane zmiany obejmują redukcję liczby obowiązkowych ujawnień, ograniczenie szczegółowości wybranych wymogów i rezygnację z ujawnień o charakterze dobrowolnym.

Szacuje się, że łączna liczba punktów danych może zostać zmniejszona o około 70%. Projekt przewiduje również całkowite usunięcie dobrowolnych punktów danych oraz modyfikację około 6–10% pozostałych ujawnień poprzez ograniczenie ich zakresu lub poziomu szczegółowości[42].

Schemat 18. Redukcja punktów danych według obszaru ESRS



Źródło: opracowanie własne.

Wartości przedstawione na schemacie mają charakter szacunkowy i mogą różnić się od danych prezentowanych przez inne instytucje ze względu na odmienną metodykę liczenia punktów danych. W analizie nie oznaczano jako usuniętych tych punktów danych, które zostały scalone, przeniesione lub częściowo zachowane w innym wymogu. W obliczeniach uwzględniono również punkty danych wynikające z wymogów MDR. Dane mogą ulec zmianie wraz z dalszym rozwojem procesu legislacyjnego i ostatecznym brzmieniem standardów.

Należy jednak podkreślić, że projektowane uproszczenia nie zmieniają zasady raportowania informacji istotnych z perspektywy wpływu lub istotności finansowej. Ograniczenie liczby wymaganych ujawnień nie powinno zatem obniżać oczekiwanej jakości, spójności i wiarygodności informacji uznanych za istotne.

42 EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group), Simplified ESRS Factsheets, December 2025.

6.2. Zmiany regulacyjne a rzeczywiste skutki dla przedsiębiorstw

Proponowane uproszczenia ESRS w obszarze społecznym mają przede wszystkim ograniczyć nadmierną szczegółowość ujawnień i zwiększyć ich praktyczną użyteczność. Zmiany nie polegają wyłącznie na redukcji liczby wymaganych informacji, lecz także na lepszym dopasowaniu zakresu raportowania do danych istotnych z perspektywy użytkowników sprawozdań i możliwości organizacyjnych przedsiębiorstw.

Praktyczny wymiar tych zmian jest szczególnie widoczny w obszarze własnych zasobów pracowniczych. Zgodnie z projektem uproszczenia w ESRS S1 obejmują między innymi: zmianę progów raportowania wybranych danych pracowniczych, takich jak liczba pracowników w podziale na kraje czy odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi. Jednocześnie część ujawnień ma zostać doprecyzowana lub uzupełniona, na przykład poprzez wymóg wskazania punktu odniesienia stosowanego przy ocenie poziomu wynagrodzeń czy ograniczenie raportowania naruszeń praw człowieka do przypadków potwierdzonych i zweryfikowanych.

Tabela 16. Najważniejsze zmiany w ujawnieniach w obszarze ESRS S1 własne zasoby pracownicze

ESRS	Ujawnienie	Najważniejsze zmiany
S1	Pracownicy	Zmiana progu ujawnienia **liczby pracowników w podziale na kraje**
	Negocjacje zbiorowe	Zmiana progu ujawniania **odsetka pracowników** objętych układami zbiorowymi w podziale na kraje
	Odpowiednie wynagrodzenia	Wymóg ujawnienia **wskaźnika odniesienia** zastosowanego w ocenie
	Przypadki naruszeń praw człowieka	Ograniczenie ujawnienia informacji tak, aby obejmowało wyłącznie **potwierdzone i zweryfikowane przypadki**

Źródło: opracowanie własne.

W projekcie uproszczonych ESRS zaproponowano usunięcie następujących punktów danych:

- wyjaśnienie metodyki i założeń dotyczących osób niebędących pracownikami,
- rozkład wieku pracowników,
- podział według płci w przypadku wskaźnika szkoleń,
- problemy zdrowotne osób niebędących pracownikami i pracowników w łańcuchu wartości,
- odsetek pracowników korzystających z urlopów rodzinnych,
- liczba skarg dotyczących praw człowieka złożonych za pośrednictwem kanałów wewnętrznych.

Z perspektywy przedsiębiorstw oznacza to, że projekt uproszczonych ESRS może ograniczyć zakres raportowanych danych, ale nie eliminuje potrzeby posiadania uporządkowanych procesów i wiarygodnych źródeł informacji. Przedsiębiorstwa nadal będą musiały wykazać, w jaki sposób identyfikują, weryfikują i dokumentują dane dotyczące pracowników, wynagrodzeń, naruszeń praw człowieka, zgłoszeń nieprawidłowości czy ryzyk związanych z etyką biznesową. W praktyce akcent przesuwa się więc z samej liczby ujawnień na jakość danych, jasność metodyk i możliwość wykazania, że raportowane informacje są oparte na rzeczywistych procesach zarządzania.

Schemat 19. Potencjalne korzyści wynikające z projektowanych uproszczeń ESRS dla raportowania społecznego



Źródło: opracowanie własne.

Projektowane ESRS nie oznaczają wyłącznie redukcji liczby wymaganych ujawnień. W wielu przypadkach zmiany prowadzą do większej koncentracji na danych najbardziej użytecznych z perspektywy użytkowników raportów i jednocześnie zmniejszenia liczby obowiązków związanych z raportowaniem informacji o niskiej wartości decyzyjnej[43]. Z perspektywy przedsiębiorstw oznacza to możliwość skupienia większej uwagi na jakości danych społecznych, a nie wyłącznie na liczbie raportowanych informacji.

6.3. Kierunki adaptacji przedsiębiorstw do zmieniających się regulacji ESG

Zmiany przyjęte oraz rozwiązania nadal projektowane w ramach pakietu Omnibus wpływają nie tylko na zakres obowiązków sprawozdawczych, lecz także na sposób dostosowywania się przedsiębiorstw do zmieniającego się otoczenia regulacyjnego. W rezultacie raportowanie ESG coraz częściej zmienia się z podejścia ukierunkowanego na spełnienie wymogów formalnych w kierunku bardziej elastycznego i strategicznego zarządzania informacją[44].

Jednym z kluczowych kierunków zmian jest większa koncentracja na zagadnieniach istotnych z perspektywy wpływów, ryzyk i szans zrównoważonego rozwoju zamiast mechanicznego wypełniania wszystkich wymogów sprawozdawczych. Równocześnie dane niefinansowe są coraz silniej związane z procesami zarządzania, ponieważ wspierają podejmowanie decyzji, zarządzanie ryzykiem i budowanie przewagi konkurencyjnej.

Coraz więcej organizacji odchodzi od podejścia polegającego na gromadzeniu maksymalnej liczby danych na potrzeby raportu. W miejsce szerokiego zakresu informacji rozwijane jest podejście skoncentrowane na danych najbardziej przydatnych dla: zarządzania organizacją, monitorowania ryzyk i oceny realizacji celów społecznych.

43 KPMG, EFRAG Outreach: Simplifying ESRS to Reduce Reporting Burden, dostęp: 12.06.2026 r.

44 BCG, What Europe's Sustainability Reporting Reset Means for Companies, 2026.

W praktyce oznacza to przesunięcie uwagi z pytania:

Jakie dane musimy raportować?

na pytanie:

Jakie dane są potrzebne do zarządzania organizacją i jednocześnie spełniają wymagania raportowe?

Zmiany regulacyjne mogą zatem stanowić impuls do budowy bardziej efektywnych i uporządkowanych systemów zarządzania danymi społecznymi, opartych na jakości danych, spójnych metodologiach i jasno określonych odpowiedzialnościach.

7. Rekomendacje praktyczne dla firm

7.1. Proces gromadzenia i zarządzania danymi ESG w obszarze społecznym

Mimo projektowanych uproszczeń regulacyjnych proces raportowania ESG, w szczególności w obszarze społecznym, pozostaje złożony i wymagający od przedsiębiorstw wdrożenia uporządkowanych rozwiązań organizacyjnych. W odpowiedzi na te wyzwania w niniejszym podrozdziale przedstawiono praktyczne rekomendacje dotyczące projektowania procesów gromadzenia i zarządzania danymi ESG.

Wczesne zrozumienie zakresu regulacyjnego i docelowych wymogów raportowych

Przed rozpoczęciem projektowania procesów przedsiębiorstwo powinno przeprowadzić szczegółową analizę obowiązującego i planowanego reżimu regulacyjnego (CSRD, ESRS, Omnibus), ze szczególnym uwzględnieniem zmian w zakresie progów, zakresu ujawnień i podejścia do materialności. Pozwala to uniknąć nadmiernego projektowania procesów (ang. over-engineering) i skoncentrować się wyłącznie na danych rzeczywiście wymaganych lub użytecznych.

Projektowanie architektury danych ESG z wyprzedzeniem

Skuteczne raportowanie ESG wymaga wcześniejszego zaplanowania, jakie dane będą gromadzone, skąd będą pochodzić, kto będzie odpowiadał za ich

przygotowanie i weryfikację oraz w jaki sposób zostaną przekazane zespołowi koordynującemu raportowanie. Podejście data-first zwiększa spójność, integralność i porównywalność danych, ograniczając ryzyko problemów na etapie raportowania. Przykładowo dane dotyczące wypadków przy pracy mogą pochodzić z rejestru prowadzonego przez zespół BHP, natomiast informacje o liczbie przepracowanych godzin, potrzebne do obliczenia wskaźnika wypadkowości, z systemu kadrowo-płacowego. Już na etapie projektowania procesu należy zatem ustalić wspólną definicję wskaźnika, określić zasady łączenia danych, weryfikacji i zatwierdzania.

Wczesne przypisanie odpowiedzialności za dane

Kluczowym czynnikiem sukcesu jest przypisanie odpowiedzialności za poszczególne ujawnienia i wskaźniki ESG już na etapie projektowania procesu. W praktyce oznacza to wskazanie właścicieli danych (na przykład przypisanie konkretnych osób z działu HR do ujawnień ilościowych dotyczących pracowników w obszarze S1). Ważne jest również formalne ujęcie ról w strukturze organizacyjnej. Brak jasno przypisanej odpowiedzialności jest jednym z najczęstszych źródeł błędów w raportowaniu.

Budowa międzydziałowych zespołów ESG

Efektywne raportowanie w obszarze społecznym wymaga ścisłej współpracy różnych funkcji organizacyjnych, w szczególności: HR, compliance, działów prawnych, zespołów ESG/zrównoważonego rozwoju, działów finansowych. Rekomendowane jest formalne ustanowienie zespołu projektowego ESG oraz cyklicznych mechanizmów współpracy (na przykład regularnych spotkań, wspólnych narzędzi raportowych).

Systematyczna analiza zależności i rozwój źródeł danych (w tym łańcucha wartości)

W obszarze społecznym szczególnym wyzwaniem jest dostępność danych spoza organizacji. Przedsiębiorstwo powinno zatem określić, jakich informacji potrzebuje, które podmioty w łańcuchu wartości mogą je przekazać oraz w jakiej formie i z jaką częstotliwością powinny być one dostarczane. Informacje te mogą dotyczyć między innymi warunków zatrudnienia, przestrzegania praw pracowniczych, bezpieczeństwa pracy, wypadków, mechanizmów zgłaszania nieprawidłowości oraz działań naprawczych.

Oczekiwania wobec dostawców mogą być komunikowane w kodeksach postępowania, dokumentacji przetargowej, ankietach kwalifikacyjnych i umowach. Umowy mogą określać między innymi obowiązek przestrzegania standardów społecznych, przekazywania uzgodnionych danych, informowania o poważnych naruszeniach oraz współpracy przy ich wyjaśnianiu i wdrażaniu działań naprawczych. Zakres wymagań powinien być proporcjonalny do charakteru współpracy i poziomu ryzyka związanego z dostawcą. Przykładowo Orange Polska[45] w przypadku outsourcingu personalnego i procesowego uwzględnia w postępowaniach przetargowych: warunki pracy, terminowość płatności, realizację zobowiązań i zakres świadczeń pracowniczych, a w umowach z dostawcami zawiera postanowienia dotyczące kanałów zgłaszania naruszeń.

Kluczowe wyzwania związane z raportowaniem w obszarze społecznym

Pomimo postępującej standaryzacji raportowania ESG dane społeczne pozostają jednym z najbardziej wymagających obszarów sprawozdawczości. Wynika to przede wszystkim z ich zróżnicowanego charakteru, rozproszenia źródeł danych oraz konieczności pozyskiwania części informacji spoza organizacji. W praktyce najczęściej rozpoznawane wyzwania można powiązać z konkretnymi działaniami organizacyjnymi, które pozwalają stopniowo zwiększać gotowość przedsiębiorstwa do raportowania społecznego.

Schemat 20. Największe wyzwania w raportowaniu danych społecznych i możliwe rozwiązania



Źródło: opracowanie własne.

45 Orange Polska, Sprawozdanie Zarządu z działalności, https://www.orange.pl/medias/omni/lp/b2c/inne/csr/sprawozdanie-finansowe-OPL-SA-2025.pdf, dostęp: 24.06.2026 r.

Przedstawione działania nie wymagają jednoczesnego wdrażania we wszystkich obszarach. Przedsiębiorstwa powinny koncentrować się przede wszystkim na tych elementach, które stanowią największą barierę dla pozyskiwania, analizy i raportowania danych społecznych. Systematyczne ograniczanie rozpoznanych luk pozwala stopniowo budować bardziej efektywny i udokumentowany system zarządzania danymi, wspierający zarówno zgodność regulacyjną, jak i procesy decyzyjne w organizacji.

7.2. Analiza dobrych praktyk i rozwiązań stosowanych w raportowaniu społecznym

Analiza raportów zrównoważonego rozwoju wybranych organizacji zrzeszonych w Konfederacji Lewiatan wskazuje, że dojrzałe raportowanie społeczne wykracza poza prezentację danych dotyczących zatrudnienia, benefitów czy szkoleń. Dobre praktyki obejmują przede wszystkim wykorzystywanie różnorodnych źródeł danych, prowadzenie dialogu z interesariuszami, prezentowanie informacji w odpowiednim kontekście oraz powiązanie ujawnień z procesami zarządczymi. W niniejszym podrozdziale podsumowano wyzwania omówione w rozdziale 5.3 oraz wskazano odpowiadające im działania organizacyjne i rozwiązania praktyczne.

Dobre praktyki w identyfikacji tematów i IRO

Przykładem dobrych praktyk jest podejście zastosowane przez ORLEN[46] i Allegro[47], gdzie analiza zagadnień społecznych nie opiera się wyłącznie na danych wewnętrznych. ORLEN wykorzystuje między innymi: benchmarking (porównanie z rynkiem), ratingi (punktacje) ESG, raporty branżowe, dialog z interesariuszami oraz specjalistyczne narzędzia analityczne. Z kolei Allegro opisuje proces oceny podwójnej istotności jako oparty na informacjach pozyskiwanych od pracowników, klientów i partnerów biznesowych, uzupełnionych o benchmarki, publikacje branżowe i raporty dostawców. Takie podejście pozwala osadzić raportowane informacje w szerszym kontekście rynkowym i społecznym.

46 Orlen, Sprawozdanie Zarządu z działalności, https://www.orlen.pl/content/dam/internet/orlen/pl/pl/zrownowazony-rozwoj/raporty-i-wska%C5%BAniki/Sprawozdanie%20Zarz%C4%85du%20z%20dzia%C5%82alno%C5%9Bci%20ORLEN%20SA%20i%20Grupy%20ORLEN%20za%202025%20rok.pdf, dostęp: 24.06.2026 r.

47 Allegro, Annual Report of Allegro.EU S.A. GROUP, https://about.allegro.eu/wp-content/uploads/2026/03/ALLEGRO-Annual-Consolidated-Report-2025.pdf, dostęp: 24.06.2026 r.

Dobre praktyki w monitorowaniu i wykorzystywaniu danych

Raporty pokazują również to, że skuteczne zarządzanie kwestiami społecznymi wymaga systematycznego pozyskiwania informacji od pracowników. BNP Paribas wykorzystuje w tym celu cykliczne badanie zaangażowania Pulse Check[48], obejmujące między innymi pytania o ogólne zadowolenie z pracy, zamiar związania swojej przyszłości z Bankiem, zaangażowanie w pracę, wsparcie ze strony bezpośredniego przełożonego i samodzielność w wykonywaniu obowiązków. Badanie pozwala również określić wskaźnik eNPS (ang. employee net promoter score), oparty na deklarowanej gotowości pracowników do polecenia Banku jako pracodawcy. Pozwala to BNP Paribas monitorować doświadczenia pracowników i rozpoznawać obszary wymagające działań.

Kolejną dobrą praktyką jest łączenie danych ilościowych z opisem działań i ich efektów. LUX MED[49] prezentuje wskaźniki satysfakcji pacjentów wraz z informacjami o działaniach podejmowanych na rzecz poprawy jakości usług, takich jak zwiększanie ich dostępności czy wdrażanie rozwiązań dla osób z niepełnosprawnościami. Z kolei Orange Polska[50] pokazuje, w jaki sposób oczekiwania interesariuszy są powiązane ze strategią organizacji, rozpoznanymi wpływami i podejmowanymi działaniami, dzięki czemu raport przedstawia spójny obraz zarządzania zagadnieniami społecznymi.

Na uwagę zasługuje również sposób prezentacji informacji. Najbardziej czytelne raporty wykorzystują tabele, mapy interesariuszy, zestawienia i przejrzystą strukturę treści, co ułatwia odbiorcom analizę danych oraz zrozumienie zależności pomiędzy strategią organizacji, jej działaniami i osiąganymi rezultatami.

7.3. Podsumowanie rekomendacji

Przygotowanie organizacji do raportowania danych społecznych zgodnie z ESRS nie wymaga od razu wdrożenia rozbudowanych systemów informatycznych ani zaawansowanych procesów zarządzania danymi. Kluczowe jest określenie zakresu wymaganych informacji, przypisanie odpowiedzialności za ich pozyskanie oraz zapewnienie odpowiedniej jakości i wiarygodności danych. Poniższe trzy kroki porządkują działania potrzebne do stworzenia podstaw procesu raportowania.

48 BNP Paribas, Sprawozdanie Zarządu z działalności, https://www.bnpparibas.pl/_fileserver/item/1550683, dostęp: 24.06.2026 r.

49 LUX MED, Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju za rok 2025, https://www.luxmed.pl/assets/media/Raport_LUXMED_2025.pdf, dostęp: 24.06.2026 r.

50 Orange Polska, Sprawozdanie Zarządu z działalności, https://www.orange.pl/medias/omni/lp/b2c/inne/csr/sprawozdanie-finansowe-OPL-SA-2025.pdf, dostęp: 24.06.2026 r.

Krok 1. Oceń gotowość organizacji

Przed rozpoczęciem projektowania procesu raportowania należy ocenić aktualny poziom przygotowania organizacji. Pozwala to określić, które rozwiązania niezbędne do raportowania już funkcjonują, a które wymagają uporządkowania, dalszego rozwoju lub wdrożenia.

Schemat 21. Praktyczna lista kontrolna gotowości do raportowania ujawnień społecznych

Pytanie kontrolne	TAK	CZĘŚCIOWO	NIE
Czy zidentyfikowano wszystkie istotne tematy społeczne wynikające z analizy podwójnej istotności?	☐	☐	☐
Czy dla wszystkich wymaganych danych wskazano właścicieli odpowiedzialnych za ich dostarczanie?	☐	☐	☐
Czy organizacja posiada udokumentowane procedury gromadzenia danych społecznych?	☐	☐	☐
Czy źródła danych zostały zidentyfikowane dla wszystkich wymaganych ujawnień?	☐	☐	☐
Czy dane są gromadzone według jednolitych definicji i metodologii?	☐	☐	☐
Czy organizacja posiada mechanizmy kontroli jakości danych?	☐	☐	☐
Czy możliwa jest weryfikacja źródła każdej raportowanej informacji?	☐	☐	☐
Czy dane społeczne są gromadzone również dla istotnych obszarów łańcucha wartości?	☐	☐	☐
Czy pomiędzy działami funkcjonują formalne zasady współpracy w zakresie raportowania ESG?	☐	☐	☐
Czy organizacja przeprowadziła analizę luk danych?	☐	☐	☐
Czy wykorzystywane systemy umożliwiają agregację i analizę danych społecznych?	☐	☐	☐
Czy organizacja jest przygotowana do atestacji raportowanych danych społecznych?	☐	☐	☐

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawiona lista kontrolna obejmuje kluczowe obszary niezbędne do raportowania danych społecznych, w tym rozpoznanie istotnych tematów społecznych, wskazanie właścicieli danych, określenie źródeł informacji, funkcjonowanie procedur raportowania i mechanizmów kontroli jakości danych.

Udzielone odpowiedzi w ramach listy kontrolnej powinny zostać wykorzystane do określenia poziomu dojrzałości organizacji:

- odpowiedzi **„TAK”** wskazują obszary, które są przygotowane do raportowania,
- odpowiedzi **„CZĘŚCIOWO”** sygnalizują potrzebę dalszego uporządkowania lub ujednolicenia rozwiązań,
- odpowiedzi **„NIE”** identyfikują luki wymagające wdrożenia nowych procesów, odpowiedzialności lub mechanizmów kontroli.

Krok 2. Zidentyfikuj luki i ustal priorytety działań

Po przeprowadzeniu samooceny organizacja powinna przeanalizować zidentyfikowane luki i określić obszary wymagające największej uwagi. W praktyce najczęściej dotyczą one braku właścicieli danych, niespójnych definicji stosowanych przez różne jednostki organizacyjne, ograniczonej dostępności danych historycznych lub braku formalnych procedur raportowania.

Ocena luk pozwala przejść od rozpoznania problemów do planowania konkretnych działań naprawczych. Ułatwia również określenie, które elementy systemu raportowania należy wdrożyć w pierwszej kolejności, aby zapewnić możliwość przygotowania kompletnych i wiarygodnych ujawnień.

Na tej podstawie organizacja może ustalić kolejność działań i zakres rozwiązań niezbędnych do prowadzenia spójnego procesu raportowania. Samo wskazanie braków nie zapewnia jednak spójności procesu raportowania. W kolejnym kroku konieczne jest uporządkowanie rozwiązań w ramach minimalnego systemu raportowania danych społecznych.

Krok 3. Wdróż minimalny system raportowania danych społecznych

Minimalny system raportowania danych społecznych stanowi zestaw podstawowych rozwiązań organizacyjnych i procesowych umożliwiających regularne pozyskiwanie, weryfikowanie i raportowanie informacji wymaganych przez ESRS. Nie jest to docelowy model zarządzania danymi ESG, lecz praktyczny fundament, który pozwala rozpocząć raportowanie i rozwijać system wraz ze wzrostem dojrzałości organizacji.

Schemat 22. Minimum dla firmy – podstawowe elementy systemu zbierania i raportowania danych społecznych



Źródło: opracowanie własne.

System powinien być dostosowany do wielkości i struktury przedsiębiorstwa oraz rozwijany wraz ze wzrostem dojrzałości organizacji. Kluczowe jest zapewnienie jasnego podziału odpowiedzialności, możliwości prześledzenia danych od źródła do raportu oraz ich skutecznego sprawdzenia.

Lista kontrolna wskazuje punkt wyjścia i najważniejsze luki, natomiast minimalny system przekłada wyniki tej oceny na rozwiązania organizacyjne i procesowe niezbędne do prowadzenia spójnego i wiarygodnego procesu raportowania danych społecznych.

Zakończenie

Raportowanie danych społecznych w ramach ESRS stanowi istotną zmianę w podejściu do zarządzania informacjami niefinansowymi. Wymaga wdrożenia spójnych rozwiązań obejmujących rozpoznanie, gromadzenie, analizę i wykorzystanie danych społecznych w procesach decyzyjnych.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że obszar społeczny charakteryzuje się wysoką złożonością, wynikającą zarówno z szerokiego zakresu oddziaływań przedsiębiorstw, jak i zróżnicowania źródeł danych (od informacji wewnętrznych po dane z łańcucha wartości). W praktyce oznacza to konieczność rozwijania kompetencji organizacyjnych, budowy mechanizmów współpracy oraz stopniowego doskonalenia systemów raportowania w kolejnych cyklach.

Jednocześnie raportowanie społeczne wykracza poza funkcję sprawozdawczą, stając się elementem zarządzania przedsiębiorstwem. Dane społeczne wspierają identyfikację ryzyk i szans, ocenę wpływu działalności na interesariuszy oraz decyzje strategiczne. W tym ujęciu raportowanie ESG łączy aspekty finansowe i niefinansowe oraz wzmacnia zdolność organizacji do reagowania na zmiany otoczenia.

Zmiany regulacyjne w ramach pakietu Omnibus zmierzają do uproszczenia wymogów, jednak nie eliminują potrzeby budowy dojrzałych systemów zarządzania danymi ESG. W praktyce przedsiębiorstwa nadal będą pozyskiwać dane społeczne, między innymi w odpowiedzi na oczekiwania interesariuszy i wymogi łańcucha wartości.

Kluczowym kierunkiem rozwoju pozostaje przejście od koncentracji na zgodności regulacyjnej do modelu zarządzania opartego na połączeniu danych ESG z procesami strategicznymi i operacyjnymi. Oznacza to traktowanie raportowania jako elementu systemu zarządzania, wspierającego długoterminowe budowanie wartości.

Podsumowując, skuteczne raportowanie danych społecznych wymaga podejścia systemowego, obejmującego rozwój struktur organizacyjnych, procesów i kultury organizacyjnej opartej na odpowiedzialności i dialogu z interesariuszami.

Bibliografia

Akty prawne

1. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE („NFRD”), Dz.U. UE L 330 z 15.11.2014.
2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków, Dz.U. UE L 315 z 7.12.2022.
3. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej, Dz.U. UE L 275 z 25.10.2022.
4. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2464 z dnia 14 grudnia 2022 r. zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 537/2014, dyrektywy 2004/109/WE, 2006/43/WE oraz 2013/34/UE w odniesieniu do sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstw, Dz.U. UE L 322 z 16.12.2022.
5. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet poprzez przejrzystość wynagrodzeń oraz mechanizmy egzekwowania, Dz.U. UE L 132 z 17.05.2023.
6. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1760 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, Dz.U. UE L 2024/1760 5.7.2024.
7. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług, Dz.U. UE L 151 z 7.6.2019.
8. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2025/794 z dnia 14 kwietnia 2025 r. w sprawie zmiany terminów stosowania niektórych wymogów dotyczących sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju („stop-the-clock”), Dz.U. L 2025/794 16.4.2025.
9. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2026/470 z dnia 24 lutego 2026 r. zmieniająca dyrektywę w sprawie sprawozdawczości przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju (CSRD) oraz dyrektywę w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju, Dz.U. L 2026/470 26.2.2026.
10. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, Dz.U. L 198 z 22.6.2020.

11. Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju (ESRS), Dz.U. L 2023/2772 22.12.2023.
12. Rozporządzenie delegowane Komisji (UE) 2025/1416 z dnia 11 lipca 2025 r., Dz.U. L 2025/1416 10.11.2025.
13. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości, Dz.U. z 2026 r. poz. 522, 640 i 644.
14. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.U. UE L 188 z 12.7.2019.
15. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/825 z dnia 28 lutego 2024 r. w sprawie zmiany dyrektyw 2005/29/WE i 2011/83/UE w odniesieniu do wzmocnienia pozycji konsumentów w procesie transformacji ekologicznej poprzez lepszą ochronę przed nieuczciwymi praktykami oraz lepsze informowanie, Dz.U. UE L 2024/825 z 6.3.2024.

Publikacje, raporty i opracowania eksperckie

16. Alhazemi, A., Integrating ESG Framework with Social Sustainability Metrics, Sustainability, 2025.
17. Baumüller, J., Sopp, K., Double Materiality And and The the Shift From from Non-Financial To to European Sustainability Reporting: Review, Outlook And and Implications, „Journal of Applied Accounting Research", 2022.
18. BCG, What Europe's Sustainability Reporting Reset Means for Companies, 2026.
19. EFRAG, Boston Consulting Group, State of Play as of Q2 2024: Implementation of the European Sustainability Reporting Standards (ESRS), 2024.
20. EFRAG, IG 1: Materiality Assessment Implementation Guidance, 2024.
21. EFRAG, IG 2: Value Chain Implementation Guidance, 2024.
22. EFRAG, IG 3 List of Datapoints as an Excel Workbook, 2024.
23. EFRAG, Simplified ESRS Factsheets, 2025.
24. ESG Today, EU to Exempt 80% of Companies from CSRD Sustainability Reporting Requirements, 2025.
25. European Commission, Omnibus Package, 2025.
26. International Labour Organization, International Labour Standards.
27. Komisja Europejska, Simplification, Implementation and Enforcement – Omnibus Proposals.

28. KPMG, Accelerating the S in ESG. A Rroadmap for the Social Pillar, 2021.
29. KPMG, EFRAG Outreach: Simplifying ESRS to Reduce Reporting Burden, 2026.
30. Materiality, What You Should Know about the Simplified ESRS Standards, 2026.
31. OECD, OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct, 2023.
32. Regilient, ESRS Social Standards Explained (S1–S4), 2023.
33. Socious, A Guide to Understanding ESRS Social Requirements, 2024.
34. Sunhat, ESRS S1–S4: Understanding Social Standards, 2024.
35. The Sustainability Network, Deep Dive into ESRS/CSRD: Focus on Social Reporting, 2025.
36. United Nations, Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011.

Dokumenty analizowanych podmiotów

37. Allegro, Polityka różnorodności.
38. Allegro, Annual Report of Allegro.EU S.A. Group for the year ended 31 December 2025.
39. BNP Paribas, Polityka Prywatności Serwisu Internetowego w BNP Paribas Towarzystwie Funduszy Inwestycyjnych S.A.
40. BNP Paribas, Sprawozdanie Zarządu z działalności grupy kapitałowej BNP Paribas Bank Polska S.A.
41. Ingka Group Annual Summary and Sustainability Report FY25.
42. LUX MED, Kodeks postępowania Grupa LUX MED.
43. LUX MED, Sprawozdanie Zrównoważonego Rozwoju za 2025 rok Grupa LUX MED.
44. Orange Polska, Polityka praw człowieka Orange Polska.
45. Orange Polska, Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy Kapitałowej Orange Polska oraz Orange Polska S.A. za rok zakończony 31 grudnia 2025 r.
46. ORLEN, Kodeks postępowania dla dostawców.
47. ORLEN, Polityka zarządzania relacjami ze społecznościami lokalnymi.
48. ORLEN, Sprawozdanie Zarządu z działalności Grupy ORLEN i ORLEN S.A. za 2025 rok.

O projekcie Obserwatorium DEI

Konfederacja Lewiatan od lipca 2024 r. realizuje projekt „Obserwatorium DEI". Projekt jest dofinansowany przez Unię Europejską w ramach programu FERS 2021-2027 zgodnie z umową: FERS.04.03-IP.06-0005/24.

Cel: Realizujemy projekt, aby wzmocnić nasz potencjał poprzez budowę centrum eksperckiego odpowiedzialnego za tematykę różnorodności, równości i włączenia (diversity, equity, inclusion – DEI).

Główne zadania realizowane w ramach projektu to:

- udział w opracowaniu oraz monitorowanie przepisów i polityk publicznych w obszarze DEI,
- opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu podnoszenia kompetencji w obszarze DEI,
- upowszechnianie rekomendacji oraz programów kompetencji i kwalifikacji DEI.

Będziemy wzmacniać naszą aktywność poprzez:

- spotkania konsultacyjne dla naszych członków,
- spotkania informacyjne dla partnerów dialogu społecznego i obywatelskiego,
- webinaria dotyczące praktyki wdrażania przepisów i polityk DEI, barier i benchmarków oraz optymalnych rozwiązań legislacyjnych, które zagwarantują szeroki dostęp do informacji zwrotnej o praktyce funkcjonowania przepisów,
- webinaria dotyczące podnoszenia kompetencji w obszarze DEI.

Przeprowadzimy w ramach projektu także **audyt ekspercki i technologiczny – analizę możliwości wdrożenia cyfrowego kwalifikatora tytułu pobytowego**. Zostaną opracowane standardy i metodologia raportowania danych w zakresie ujawniania luki płacowej w firmach. Opracowana będzie ekspertyza dot. analizy scenariuszy rozwoju standardów DEI w UE oraz ekspertyza założeń dotyczących danych ujawnianych w raportach ESG w obszarze S – typ danych, zasady zbierania i porównania.

Zbudujemy również **internetową platformę prezentująca informacje dotyczące DEI**, w tym w obszarze przepisów i polityk publicznych (w tym podsumowania konsultacji, prezentacje wypracowanych narzędzi, treści informacyjne dostosowane do formy online, podsumowanie badań, również w formie infografiki, krótkie materiały graficzne, relacje z wydarzeń organizowanych w projekcie).

Efekty: Efektem projektu będzie wzmocnienie eksperckiego i instytucjonalnego potencjału Konfederacji Lewiatan oraz podniesienie kompetencji naszych przedstawicieli uczestniczących w dialogu społecznym na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym w obszarze DEI.

Ekspertyza przygotowana w projekcie **Obserwatorium DEI.**

Projekt realizowany w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

Rzeczpospolita Polska

Dofinansowane przez Unię Europejską