Twój wpływ *ma wpływ*

2022

Raport edukacyjny
o stanie wdrożenia
inicjatyw ESG w firmach
działających w Polsce.

Accelerating success.

ESG na polskim podwórku

Opracowanie zarysowuje obraz świadomości ESG w organizacjach biznesowych działających na terenie Polski.

Kluczowe było dla nas pokazanie statusu wdrażania działań na rzecz zrównoważonego rozwoju z wyszczególnieniem tych dotyczących obszaru nieruchomości komercyjnych.

W raporcie znajdą Państwo definicje, wyniki badania Colliers oraz wypowiedzi ekspertów polskich i zagranicznych, które przekazują praktyczną perspektywę działań w ramach zrównoważonej zmiany.

Spis treści

1. Metodologia badania i respondenci 6

2. Strategie ESG w Polsce 11

3. Kto odpowiada za ESG? 17
3.1 Obszar Environment **21**
3.2 Obszar Social **23**
3.3 Obszar Governance **25**

4. Regulacje i dyrektywa CSRD 27

5. Wskaźniki ESG 32
5.1 Środowisko **34**
5.2 Społeczność **39**
5.3 Ład korporacyjny **44**

6. Odpowiedzialność zarządu 48

7. Podsumowanie
Jaka przyszłość czeka ESG? **51**
7.1 *Kluczowe wnioski* **53**

8. Autorzy 55

O potrzebie zmiany tożsamości, a nie tylko wizerunku

Andrzej Gutowski ESG Leader, Colliers

Tematyka związana ze zrównoważonym rozwojem nabiera szczególnego znaczenia. W obliczu zagrożeń klimatycznych i zmian społecznych pozafinansowe obszary działania organizacji mogą być istotne z punktu widzenia wartości organizacji, jej zdolności do adaptacji, przyciągania talentów bądź, w kontekście zmian prawnych i materialnych, w skrajnym przypadku uniemożliwić dalsze funkcjonowanie. Mimo, że zrównoważony rozwój i obszar ESG budzi duże zainteresowanie, powszechna opinia mówi, że wiele firm nie traktuje strategii ESG równorzędnie z ogólną strategią firmy. Jesteśmy w okresie tranzycji z klasycznych modeli biznesowych - traktujących kwestie społeczne i środowiskowe głównie jako elementy marketingowe i wizerunkowe - do modeli zrównoważonych, w których firmy budują strategię w oparciu o pryncypia ekonomii regeneracyjnej. Ceny energii, pandemia, zmiany klimatyczne uświadamiają inwestorom i zarządom, że kwestie ESG, strategie związane z działalnością, pozyskiwaniem surowców, korzystaniem z zasobów naturalnych, czy dbałością o zdrowe i komfortowe warunki pracy mogą definiować sukces finansowy firm, a w perspektywie średnio i długookresowej zmuszą redefinicję usług, produktów i sposobów działalności.

Andrzej Gutowski

Główne liczby

50%

przebadanych organizacji deklaruje posiadanie wypracowanej strategii ESG

57%

organizacji Cele Zrównoważonego Rozwoju są najczęstszą bazą tej strategii

37%

firm posiada dedykowane działy lub osoby do obszaru ESG

47%

badanych organizacji dedykuje zespół HR do raportowania ESG zgodnie z Dyrektywą CSRD

5%

firm monitoruje i liczy ślad węglowy swojego łańcucha dostaw i podwykonawców (Scope3)

8%

organizacji wprowadziło system wynagradzania kadry kierowniczej z uwagi na osiąganie celów ESG

01 | Metodologia badania i respondenci

Metodologia badania **i respondenci**

Podstawą niniejszego raportu są wyniki przeprowadzonego przez Colliers badania, którego celem było określenie w jakim stopniu polskie organizacje wdrażają aktualnie różne inicjatywy związane z ESG oraz w jaki sposób przygotowują się do wymogów zielonego raportowania, które wkrótce wejdą w życie.

Badanie odbyło się w terminie 20 kwietnia – 31 maja 2022 roku i miało formę ankiety on-line. Pytania w ankiecie dotyczyły różnych aspektów związanych z implementacją aspektów ESG. W pierwszej sekcji ankiety zbierane były informacje na temat strategii ESG w organizacji: czy jej wdrożenie jest planowane lub zostało już przeprowadzone, w jaki sposób powstały założenia strategii ESG oraz czy organizacja wdrożyła strategię ESG samodzielnie czy korzystała ze wsparcia zewnętrznych ekspertów.

01 | Metodologia

Trzon badania ankietowego stanowiła sekcja pytań zawierająca szeroki wachlarz działań z 3 obszarów ESG: Environment, Social oraz Governance.

Respondenci mieli za zadanie określić, które z tych inicjatyw zostały już wdrożone w ich organizacjach, które są planowane, a których inicjatyw organizacja nie zamierza realizować. W ankiecie znalazły się również pytania o raportowanie związane z rozporządzeniem CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Respondenci określali czy ich organizacje przygotowują się do raportowania w ramach rozporządzenia, a jeżeli tak – w jaki sposób.

Wielkość
firmy biorącej
udział w badaniu

Do 50 pracowników

51-250 pracowników

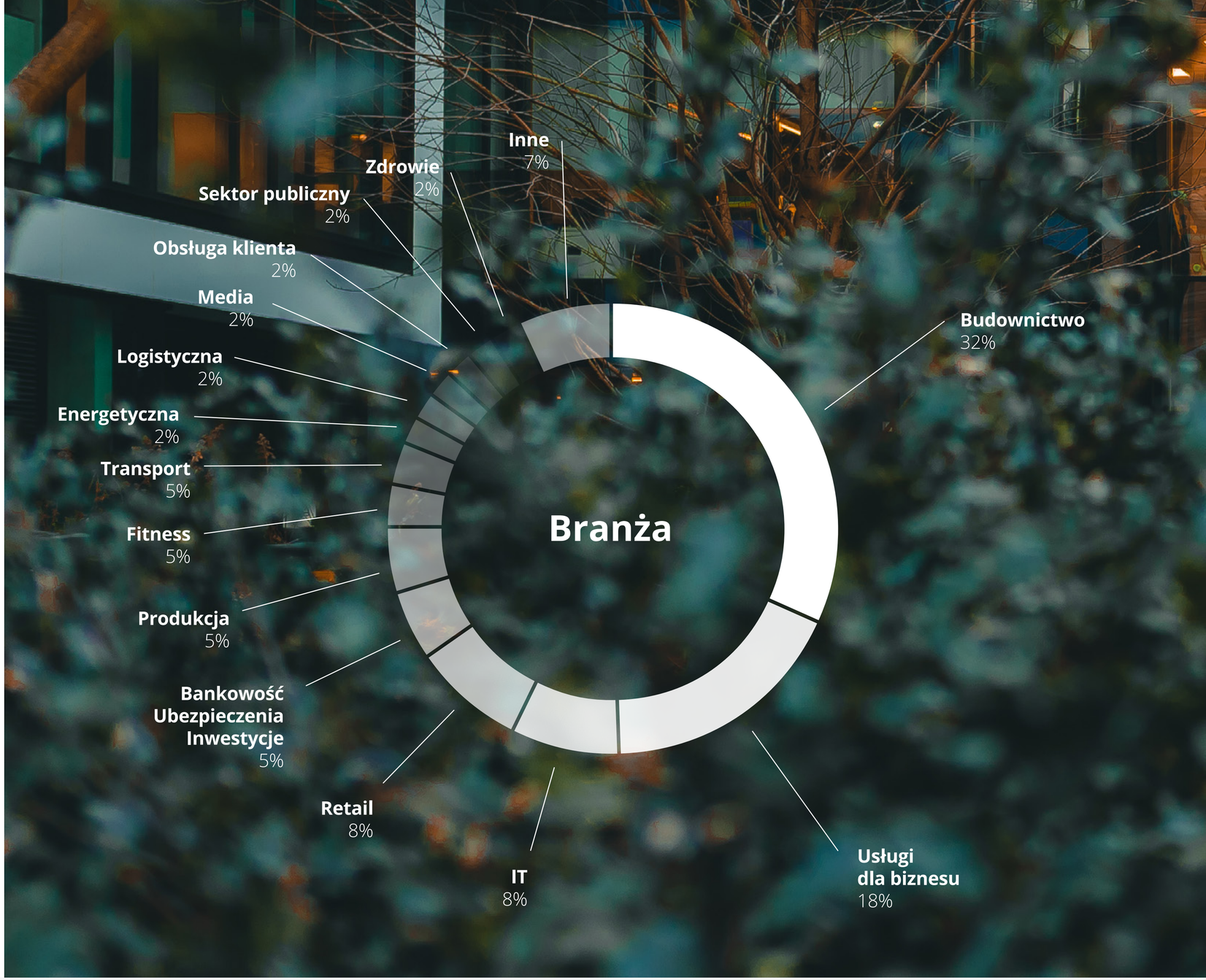
Powyżej 250 pracowników

W badaniu wzięło udział 60 respondentów, reprezentujących 60 różnych organizacji. Łącznie 40% respondentów reprezentowało firmy liczące powyżej 250 pracowników. Co trzeci respondent pracował w organizacji liczącej 51-250 pracowników, a 28% respondentów reprezentowało firmy liczące do 50 pracowników.

Poznanie perspektywy firm różnej wielkości jest o tyle istotne, że przepisy dotyczące raportowania ESG, które niedługo wejdą w życie, będą nakładały nowe obowiązki przede wszystkim na duże organizacje. W 2026 firmy liczące powyżej 250 pracowników i spełniające jedno z dwóch wymagań finansowych będą zobligowane do monitorowania i publicznego raportowania ponad 150 wskaźników związanych z ESG.

01.1 | Grupa badawcza

Respondenci, którzy wzięli udział w badaniu reprezentowali organizacje funkcjonujące w różnorodnych branżach. Najliczniej reprezentowana była branża budownictwa i nieruchomości (32% respondentów) oraz usługi dla biznesu (18% respondentów).



02 | Strategie ESG w Polsce

Jaki jest ogólny obraz **strategii ESG** w Polsce?

Czym jest ESG?

ESG to skrót od „Environmental, Social, Governance” – trzech obszarów pozafinansowych, które mogą odgrywać znaczenie przy ocenie funkcjonowania organizacji.

Szczególnie w ostatnich latach stało się jasne, że wycena spółek czy wartość organizacji nie zależy jedynie od jej przychodów, czy kwestii finansowych. Narażenie na ryzyka klimatyczne, społeczne, czy związane z ładem korporacyjnym mogą wpływać na przedsiębiorstwa. Pandemia COVID-19 udowodniła, jak nietrwałe mogą być łańcuchy dostaw i ciągłość działalności biznesowej w firmach nieprzygotowanych na ich przerwanie. Kryzys klimatyczny pogłębia problem dostępności zasobów i materiałów. Organizacje, które dotychczasowy model biznesowy oparły na czerpaniu z zasobów naturalnych – lub nie brały ich pod uwagę – również mogą się liczyć ze zwiększonym ryzykiem w nadchodzących latach. Jednak te obszary przynoszą także szeroką paletę szans i możliwości – w związku ze wzrostem zainteresowania zrównoważonym rozwojem, dekarbonizacją i gospodarką cyrkularną, nowe strategie i usługi mogą pomóc w usprawnianiu i optymalizacji organizacji.

Obecnie toczy się dyskusja, jak w świecie o ograniczonych zasobach realizować ideę ustawicznego wzrostu – dostępność zasobów, ziemi, wody, czy jakość powietrza i stężenie CO2 mają swoje granice i ich dalsza eksploatacja może wpływać nie tylko na działalność gospodarczą i biznes, ale także na życie ludzi. Zrównoważony rozwój byłby koncepcją, zgodnie z którą rozwój gospodarczy nie powinien wpływać negatywnie na możliwości samorealizacji przyszłych pokoleń, a oprócz zysków powinien generować również korzyści środowiskowe i społeczne. ESG byłby zestawem wskaźników i obszarów, które wskazywałyby w jakim stopniu dana organizacja jest zrównoważona.

Nieruchomości są znaczącym elementem w strategiach zrównoważonych firm, których dynamicznie przybywa. Niemal każda organizacja korzysta z zasobów budowlanych – w postaci biur i sklepów, czy magazynów lub budynków produkcyjnych. Ich wpływ środowiskowy może być fundamentalny.

Oprócz aspektu środowiskowego, nieruchomości mogą wspierać strategie społeczne – dostępności, inkluzji, czy wspomagać budowanie kapitału społecznego. Każdy sektor w inny sposób optymalizuje swoją działalność oraz powinien w innym miejscu szukać i niejednakowo adresować kwestie związane z ESG. Lecz niemal zawsze aspekt nieruchomości będzie w jakiś sposób na takie strategie oddziaływał.

Environmental: Obszary funkcjonowania organizacji, które oddziałują na środowisko oraz analizy, w jaki sposób zmiany klimatu i środowiska naturalnego mogą wpływać na organizację.

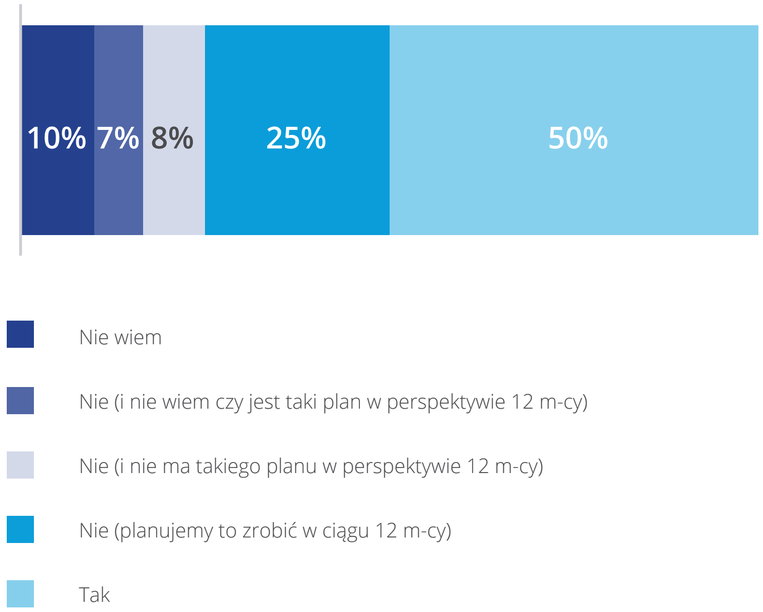
Social: Obszary funkcjonowania organizacji, które wywierają wpływ społeczny oraz analizy, w jaki sposób zmiany społeczne mogą oddziaływać na organizację.

Governance: Obszary ładu korporacyjnego, wskazujące na odporność organizacji, procesy związane z obszarami środowiskowymi i społecznymi oraz dbałością o odporność struktur zarządzania na istotne ryzyka zewnętrzne.

Ogólny obraz ESG w Polsce

Połowa organizacji, które zgodziły się na udział w ankiecie zadeklarowała, że posiada opracowaną strategię ESG, natomiast 25% deklaruje, że planuje przygotować jej projekt w pespektywie najbliższych 12 miesięcy.

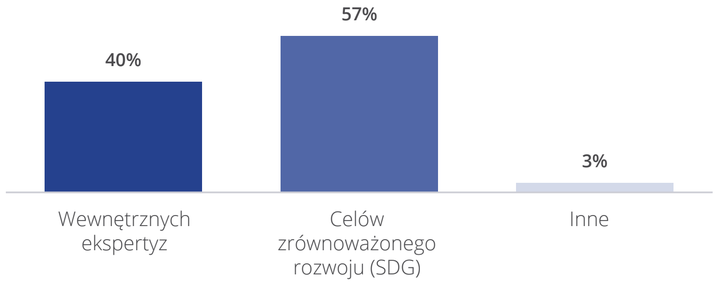
Wykres | Czy Państwa organizacja ma opracowaną strategię ESG?



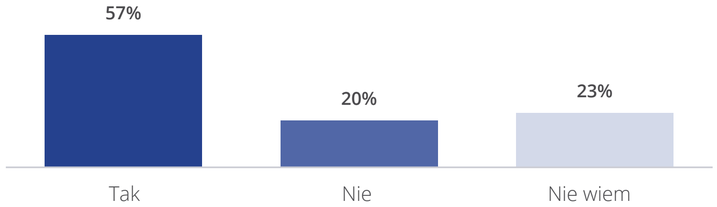
02 | Strategie ESG w Polsce

Ponad połowa firm do stworzenia strategii wykorzystuje Cele Zrównoważonego Rozwoju sformułowane przez ONZ (tak zwane SDG – Sustainable Development Goals), natomiast 40% opiera się na wewnętrznych analizach.

Wykres | Strategia ESG w Państwa organizacji powstała na bazie:



Wykres | Czy tworząc strategię ESG w Państwa organizacji korzystali Państwo ze wsparcia zewnętrznych konsultantów specjalizujących się w obszarze ESG?



Komentarz **ekspertki**

Anna Kowalewska

Partner
Sustainability
Risk Advisory

Deloitte

Jak wygląda aktualne podejście w Polsce do raportowania ESG?

W ostatnich czasie obserwujemy istotny wzrost zainteresowania tematyką ESG. Wynika to z nowych regulacji oraz rosnących oczekiwań ze strony inwestorów, instytucji finansowych, partnerów biznesowych i konsumentów. Wymagania dotyczą włączenia ESG w strategię biznesową, wyznaczenia celów, wskaźników, podejmowania konkretnych działań, odpowiedzialności w organizacji za ich podejmowanie oraz ujawnień w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Patrząc na polski rynek, sprostanie tym wymogom pozostaje wyzwaniem dla większości firm. Szacujemy, że obecnie do pakietu nowych regulacji wzmacniających transparentność ESG (CSRD/ESRS, Taksonomia, SFDR, CSDD) przygotowanych jest mniej niż 1% firm. Najczęściej wskazywane przeszkody to brak zrozumienia tematyki w organizacji, brak wiedzy o procesie i metodykach, trudności w zdefiniowaniu struktury odpowiedzialności, a także brak narzędzi i danych. Wiele firm zatrzymuje się na poziomie deklaracji, w których dominują kwestie klimatyczne i środowiskowe. Z badań Deloitte wynika, że jedynie 28% spośród polskich liderów ESG poddaje swój pośredni ślad węglowy (tzw. scope 3) zewnętrznej weryfikacji. Mimo iż 66% liderów deklaruje przyjęcie planów redukcji zgodnych z Porozumieniem Paryskim, tylko 28% z nich certyfikuje cele poprzez naukową metodykę Science Based Targets. Nadal mniejsza waga przykładana jest do kwestii społecznych czy ładu korporacyjnego.

Działania w obszarze ESG potrzebne są tu i teraz. Zgodności z regulacjami, w tym z Dyrektywą CSRD i Taksonomią EU to niezbędne minimum, firmy mogą korzystać też z rynkowych wytycznych, standardów i certyfikacji. Dla sektora nieruchomości warto wskazać wytyczne nt. zrównoważonego rozwoju Europejskiego Stowarzyszenie Inwestorów Pozagiełdowych Spółek Sektora Nieruchomości (INREV), benchmarki GRESB oraz systemy certyfikacji dla zielonych budynków takiej jak BREEAM czy LEED.

Warto pamiętać, że ESG to nie tylko oczekiwania i regulacje, ale też szanse biznesowe – m.in. na obniżenie kosztów, lepsze warunki finansowania czy nowe źródła przychodów. Zielona transformacja może być podstawą do budowania długoterminowej wartości.

03 | Kto odpowiada za ESG?

Jakie zespoły angażuje się **w działania ESG?**

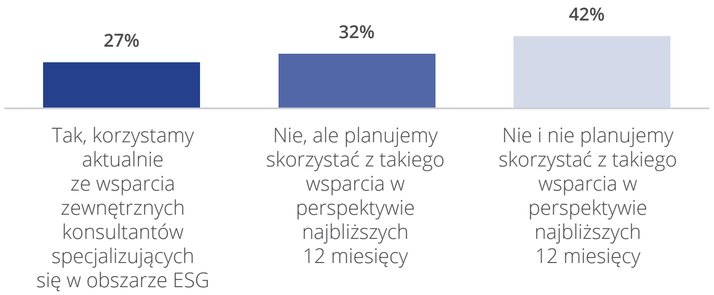
Wyniki pokazują nam, że najczęściej firmy nie alokują jeszcze zasobów ludzkich do dedykowanego zespołu ESG, a tematami zrównoważonego rozwoju zajmują się osoby w ramach któregoś z obszarów profesjonalnych np. Marketing, HR, Administracja, czy działy prawne.

Ok. 37% firm zadeklarowało, że posiada w swoich szeregach osobę bądź zespół do spraw ESG, natomiast 26% planuje zatrudnić taką osobę.

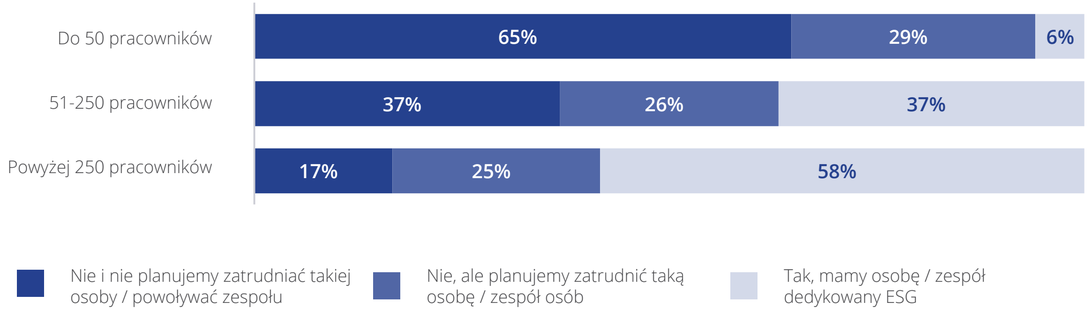
Z drugiej strony, aż 37% nie planuje zatrudniania takich specjalistów. W przypadku firm powyżej 250 osób odpowiedzi znacząco się różnią – ponad 58% takich organizacji już posiada specjalistów lub zespół, a 25% planuje zatrudnienie. Ponad ¼ z wszystkich firm korzysta obecnie ze wsparcia zewnętrznych konsultantów. Jednak aż 41% nie tylko nie korzysta z pomocy specjalistów zewnętrznych, co więcej nie planuje również takiego wsparcia w najbliższym roku. I znów w przypadku dużych firm widać trend przeciwny – firmy już przygotowują się strategicznie do wdrożenia strategii ESG poprzez współpracę z ekspertami zewnętrznymi, lecz aż 25% deklaruje brak chęci takiej współpracy w najbliższym roku.

Wykres | Czy w Państwa organizacji jest zatrudniona osoba lub jest powołany stały zespół dedykowany ESG?

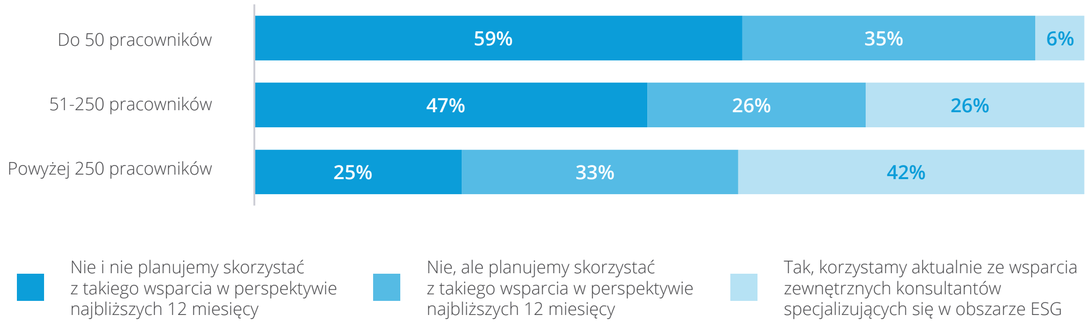
Wykres | Czy Państwa organizacja korzysta obecnie ze wsparcia zewnętrznych konsultantów specjalizujących się w obszarze ESG?



Wykres | Czy w Państwa organizacji jest zatrudniona osoba lub jest powołany stały zespół dedykowany ESG?



Wykres | Czy Państwa organizacja korzysta obecnie ze wsparcia zewnętrznych konsultantów specjalizujących się w obszarze ESG?

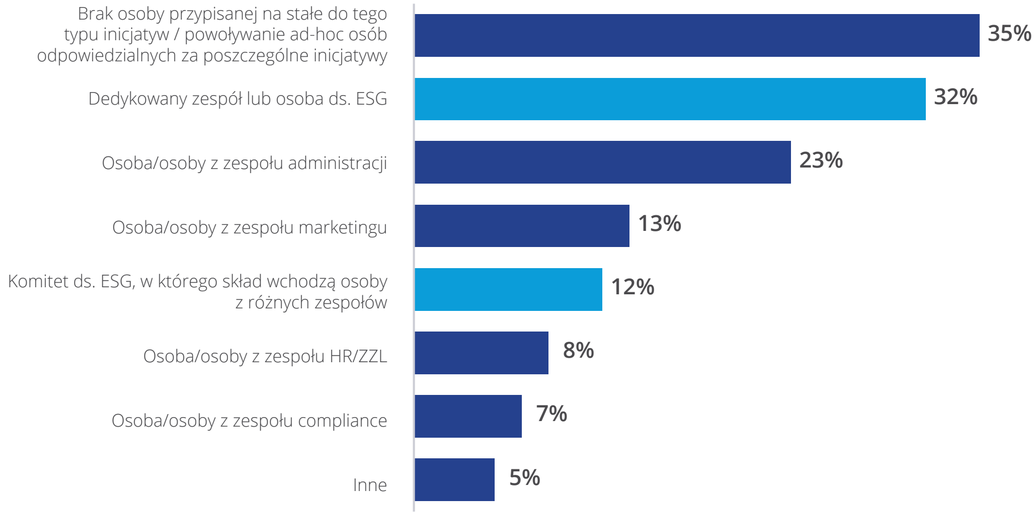


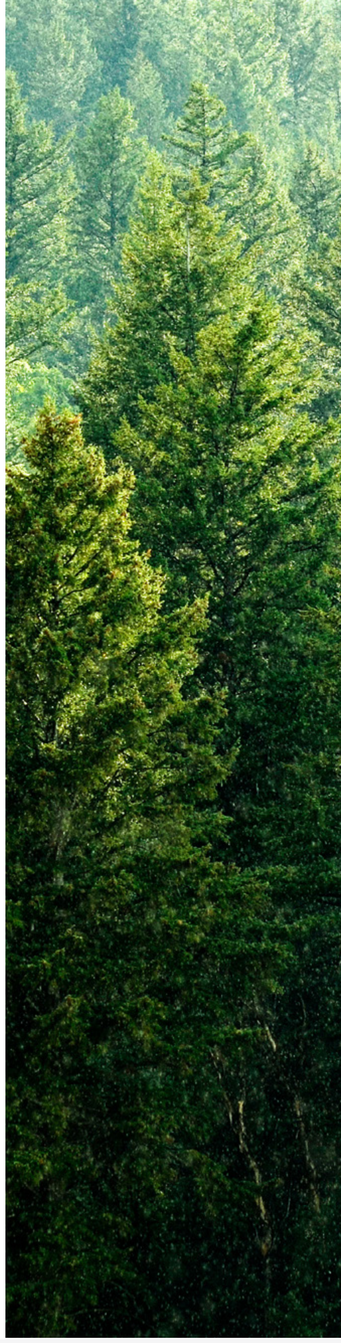
03.1 | Obszar Environment

Kwestie środowiskowe najczęściej będą podejmowane przez zespół ESG (32% odpowiedzi).

W firmach bez takiego zespołu, tematy środowiskowe mogą być nadzorowane przez **zespoły administracji** (23%), marketingu (13%) lub komitet ESG (12%), który zrzesza osoby o różnych kompetencjach. Aż 35% to odpowiedzi dotyczące przypisywania działań środowiskowych pojedynczym osobą w zależności od ich kompetencji.

Wykres | Kto w Państwa organizacji zajmuje się działaniami ESG z kategorii **Environment?**





Komentarz **ekspertki**

Perspektywa Administracji

Małgorzata Michalczyk

Administration Director

Colliers

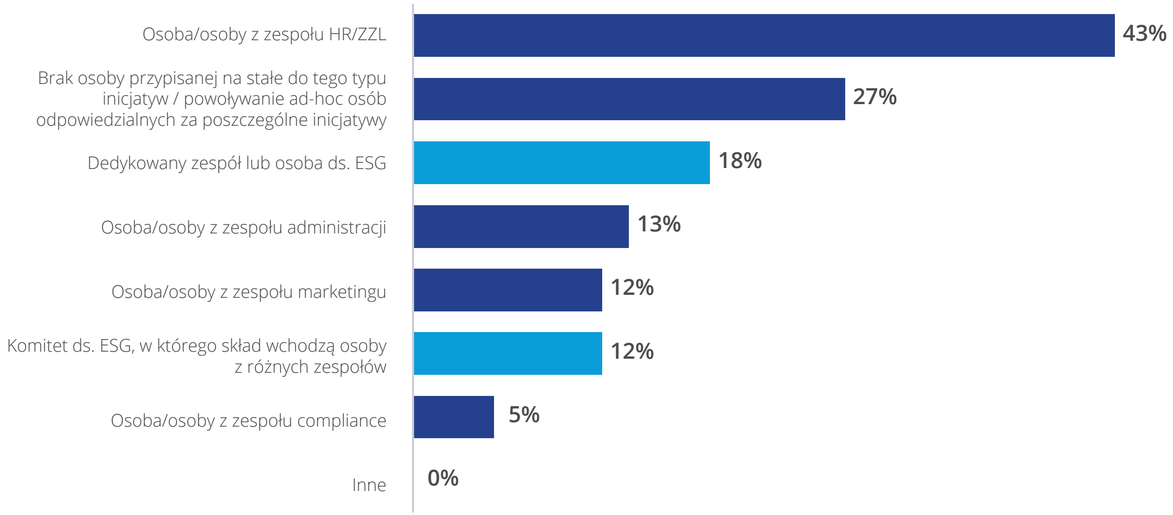
Jakie są wyzwania dla zespołów Administracji w zakresie Environment?

Działy Administracji nadzorują strategiczne obszary, takie jak: nieruchomości, podróże służbowe, flota samochodowa, przewozy taxi, czy zakupy towarów i usług, które mają bezpośredni wpływ na kwestie środowiskowe. W kontekście działań dążących do zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialne są za wprowadzanie odpowiednich polityk, oraz wybór rozwiązań oraz dostawców, które wymuszają na rynku nowe standardy (np. samochody hybrydowe, elektryczne, rozwiązania ekologiczne w budynkach), długofalowo redukując ślad węglowy.
Do ich obowiązków należy wdrażanie w organizacjach polityk zakupowych i środowiskowych, które w ścisły sposób określają przyjęty kierunek działań. Mogą również wprowadzać bardziej zaawansowane rozwiązania, jak np. ISO 14001 Environment Management lub ISO 5001 Energy Management, które mają na celu nie tylko wdrażanie inicjatyw ekologicznych, ale również podnoszenie świadomości ekologicznej pracowników (poprzez szkolenia i działania organizacyjne), a także angażowanie kierownictwa.
Na działach administracyjnych spoczywa również obowiązek zbierania danych oraz liczenia emisji śladu węglowego w organizacji, a w konsekwencji raportowanie ESG, zgodnie z nowymi przepisami prawa.

Kwestie społeczne są monitorowane najczęściej przez zespoły HR/ZZL (43%).

Następne w kolejce są dedykowane zespoły ESG (18%) i osoby z pionu administracji (13%). Natomiast ponad ¼ organizacji nie ma na stale przypisane osoby do tego tematu i są to pojedynczo powoływane jednostki.

Wykres | Kto w Państwa organizacji zajmuje się działaniami ESG z kategorii **Social?**



Komentarz **ekspertki**

Perspektywa HR

Marzena Strzelczak

Prezeska Zarządu i Dyrektorka Generalna

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

koordynującego Kartę Różnorodności w Polsce

Członkini zarządu CSR Europe

Jakie są wyzwania dla zespołów HR w zakresie Social?

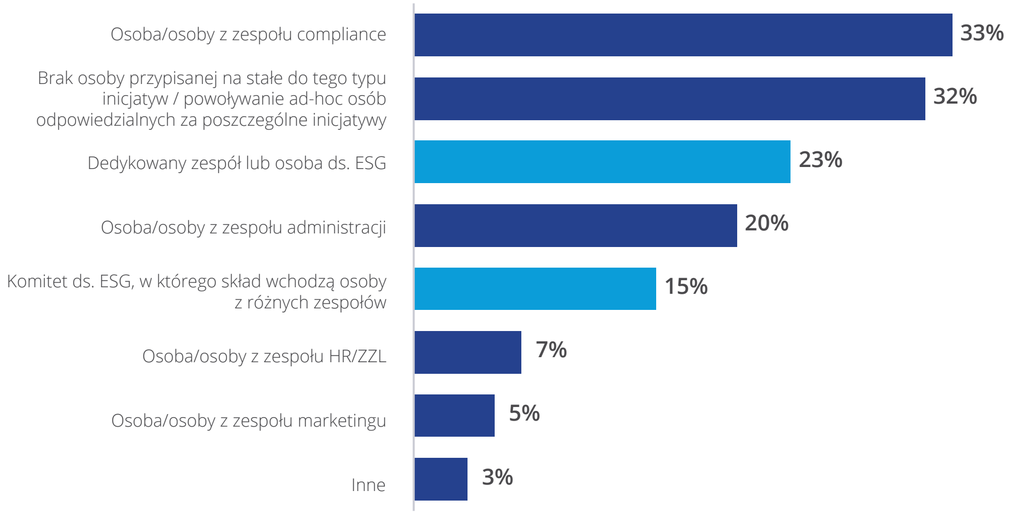
Obszar społeczny pozostaje nieco w cieniu dyskusji o dwóch pozostałych elementach ESG – aspekcie środowiskowym i zarządczym. Tym cenniejsze są podejmowane przez coraz większy odsetek przedsiębiorstw – m.in. Sygnatariuszy Karty Różnorodności - inicjatywy mające na celu tworzenie bardziej otwartych na różnorodność miejsc pracy. Ważną rolę mają w nich do odegrania osoby, które na co dzień zarządzają oraz wdrażają w organizacjach rozwiązania z zakresu HR. Ale ich zaangażowanie i przykład, choć kluczowe, nie wystarczą. Potrzebujemy organizacji nie tylko różnorodnych, ale i włączających gotowych do zaangażowania wszystkich zatrudnionych w niej osób. Takich, w których różnice nie są źródłem konfliktów czy animozji, ale dzięki zarządzaniu różnorodnością i budowaniu poczucia przynależności, dają nową wartość dodaną, zwiększają dobrostan pracownic i pracowników, wpływają pozytywnie na ich kreatywność, lepsze zarządzanie ryzykiem, relacje z interesariuszami, wreszcie lepsze wyniki finansowe. Dodatkowych argumentów na rzecz rozwoju polityk i procedur DEI dostarcza presja regulacyjna wynikająca z taksonomii UE i planowanych dyrektyw dotyczących przejrzystości wynagrodzeń czy obecności kobiet we władzach spółek. To argument korporacyjny, ważny przede wszystkim z punktu widzenia zgodności z obowiązującym prawem, jednak, jak pokazują badania dotyczące m.in. dysonansu poznawczego, mało skuteczny w budowaniu zaangażowania pracujących w organizacji ludzi. Do ich faktycznego zaangażowania niezbędne jest poczucie spójności własnych wartości z korporacyjnymi. Muszą mieć poczucie przynależności wynikające m.in. z przekonania, że polityki DEI w ich miejscu pracy nie „faworyzują" nikogo, nie działają na rzecz jedynie pewnych grup, ale leżą w interesie wszystkich zatrudnionych. To dopiero daje impuls do prawdziwego zaangażowania i przynosi konkretne efekty.
To oczywiście długi i trudny proces wychodzenia ze strefy komfortu czy mierzenia się, po wielokroć, z własnymi przekonaniami, często nieuświadomionymi. Zarówno przez kadrę zarządzającą, jak i każdą z zatrudnionych osób. Wsparciem i ważną pomocą są w nim konkretne dane i badania, które mogą nam pokazać, że czasem w swoich sądach możemy się mylić, a rzeczywistość jest inna niż nam się wydaje. Dlatego tak ważne i potrzebne są narzędzia takie jak np. Diversity IN Check, pozwalające na zmierzenie dojrzałości organizacji w zakresie DEI czy wnioski z raportów takich jak m.in. ten, który przygotowała firma Colliers. Warto, by docierały do jak najszerszego grona odbiorców, nie tylko ekspertów_ek.

03.3 | Obszar Governance

Z kolei ład korporacyjny (Governance) najczęściej koordynuje dział Compliance (33%).

Poza tym podobnie jak w poprzednich obszarach w 32% organizacji są to osoby powołane do pojedynczych inicjatyw lub zespół ESG (23%), jednak często pojawiały się również odpowiedzi wskazujące zespoły administracji (20%) lub komitet ESG (15%).

Wykres | Kto w Państwa organizacji zajmuje się działaniami ESG z kategorii **Governance?**



Komentarz **eksperta**

Perspektywa Interdyscyplinarna

Prof. Dr.

Bartosz Makowicz

Instytut Compliance

Jakie są wyzwania dla organizacji w ramach zakresu Governance?

Ład korporacyjny lub organizacyjny, czyli tzw. Governance odgrywa decydującą rolę jeśli chodzi o sukcesy organizacji. Zasadniczą kwestią jest jasne określenie celu działania danej organizacji i dążenie do niego w sposób uwzględniający zasadnicze filary nowoczesnego kierowania organizacją. Są to m.in.: inkluzja interesariuszy, zrównoważony rozwój oraz compliance i integrity, czyli działanie zgodne nie tylko z literą prawa, ale też standardami etycznymi i moralnymi. Kluczowe jest uwzględnienie potrzeb i ochrona środowiska naturalnego oraz aspekty socjalne i to nie tylko bezpośredniego otoczenia organizacji, lecz całego łańcucha dostaw w jakim jest aktywna. Governance w organizacjach nie jest domeną łatwą, gdyż wymaga interdyscyplinarnej wiedzy kierowniczej i odpowiedniego doświadczenia, a także stworzenia efektywnej relacji z określonymi systemami zarządzania, które uzupełniają Governance od strony operatywnej. Kompasem tego podejścia jest opublikowany w 2021 r. standard ISO 37000 Governance of Organizations, który w praktyczny sposób łączy ze sobą wszystkie elementy nowoczesnego ujęcia Governance, pomagając w wypełnianiu kluczowych Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ.

04 | Regulacje i dyrektywa CSRD

Jaka jest **świadomość nadchodzących zmian** w prawie na rzecz zrównoważonego rozwoju?

Co jest celem CSRD?

Dyrektywa ma poprawić raportowanie w zakresie zrównoważonego rozwoju i zwiększyć transparentność wskaźników ESG.

CSRD, czyli Corporate Sustainability Reporting Directive to unijny przepis, zgodnie z którym organizacje będą zobligowane do raportowania szeregu wskaźników z obszarów ESG, aby w spójny sposób określać stopień zrównoważonych praktyk. Nowa dyrektywa zastępuje już istniejącą (NFRD – Non Financial Reporting Directive) – już patrząc na samą nazwę widać zwrot podejścia Unii Europejskiej i położenie głównego nacisku na kwestie zrównoważenia (sustainability), odżegnując się od nazwy „niefinansowe" (non-financial).

Obecnie wydaje się jasne, że kwestie związane z ESG są nie tylko obszarami niefinansowymi – mogą i mają olbrzymi wpływ na obszar pieniężny i kondycję spółki.

Nazewnictwo to nie jedyna zmiana – nowa dyrektywa wprowadza wiele nowych wskaźników (>150), wprowadzi konieczność audytów raportów ESG przez biegłych rewidentów, oraz obejmie swoim zakresem nie tylko duże spółki giełdowe (już objęte NFRD, które zaczną raportować w ramach CSRD już za 2024), ale też wszystkie duże organizacje (powyżej 250 osób) już za rok 2025. Małe i średnie przedsiębiorstwa notowane na giełdzie zostaną objęte obowiązkiem rok później – za 2026. Co więcej w kolejnym roku (za rok 2027) raport będą musiały przestawić firmy z siedzibą poza UE, lecz ze źródłem przychodu w Unii Europejskiej na poziomie powyżej 150 mln euro.

Raport za rok 2024 publikowany w 2025	**Spółki, które dziś sporządzają raporty niefinansowe.** Największe z dużych JZP, mające ponad 500 pracowników oraz spełniające jedno z dwóch kryteriów: suma bilansowa powyżej 20 mln euro, roczne przychody powyżej 40 mln euro.
Raport za rok 2025 publikowany w 2026	**Wszystkie duże spółki.** Spełniające dowolne 2 z 3 kryteriów: powyżej 250 pracowników, suma bilansowa powyżej 20 mln euro, roczne przychody powyżej 40 mln euro.
Raport za rok 2026 publikowany w 2027	**Małe i średnie spółki notowane na rynku regulowanym.** Spełniające dowolne 2 z 3 kryteriów: powyżej 10 pracowników, suma bilansowa powyżej 350 tys. euro, roczne przychody powyżej 700 tys. euro.
Raport za rok 2027 publikowany w 2028	**Wybrane spółki z siedzibą poza UE.** Realizujące na terenie UE roczne przychody powyżej 150 mln euro i posiadające na terenie UE jednostkę zależną lub oddział.

04 | Regulacje i dyrektywa CSRD

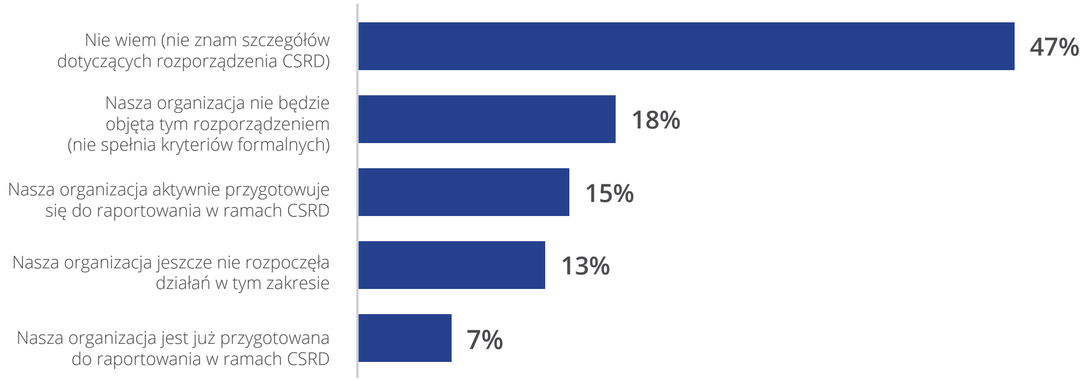
Celem dyrektywy jest głęboka rewolucja raportowania ESG przez firmy – Unia Europejska obrała cel strategiczny osiągnięcia neutralności klimatycznej do roku 2050.

Aby wypełnić zobowiązania UE wprowadza szereg mechanizmów i dyrektyw, które mają wspomóc przełom w przejściu biznesu na bardziej zrównoważone tory.

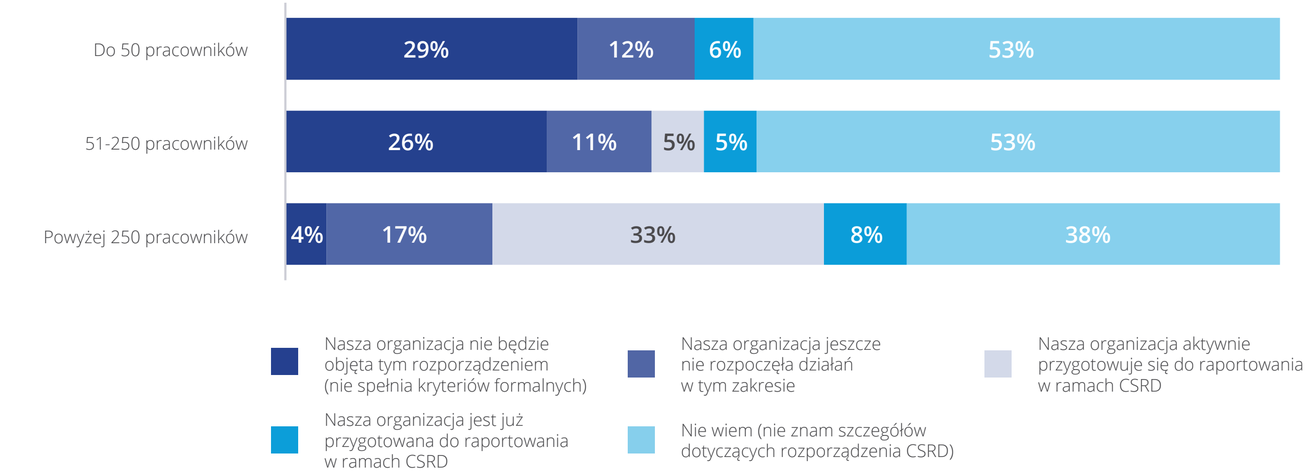
Dotychczas na rynku obecny był szereg metodologii i firm ratingowych, w ramach których organizacje mogły prezentować swoje praktyki. Jednak właśnie z powodu ich wielości, wieloaspektowości i różnych metodologii bardzo trudno było uczestnikom rynku porównywać ze sobą praktyki i wyniki danych organizacji. Ta potrzeba spójności i ambicji doprowadziła właśnie do wdrożenia CSRD – firmy będą musiały publicznie zaraportować wymagane wskaźniki i choć ich poziom nie będzie przez Unię oceniany, to umożliwi porównanie firm między sobą oraz zweryfikowanie ich deklaracji. Taki mechanizm umożliwi walkę z *green washingiem i social washingiem*[1].

[1] Nieetyczne praktyki firm w obszarze komunikacji. Polegają one na posługiwaniu się tylko pozytywnymi inicjatywami i wynikami, pomijając lub przemilczając pełny zakres swojego wpływu środowiskowego lub praktyk społecznych.

Wykres | Jak Państwa organizacja podchodzi do kwestii potrzeb raportowych związanych z rozporządzeniem CSRD?



Wykres | Jak Państwa organizacja podchodzi do kwestii potrzeb raportowych związanych z rozporządzeniem CSRD?



04 | Regulacje i dyrektywa CSRD

Wśród ankietowanych dużych firm, okazuje się, że świadomość potrzeb raportowania kwestii ESG jest stosunkowo niska – 38% respondentów z grupy firm powyżej 250 osób deklaruje, że nie zna szczegółów dotyczących raportowania CSRD, którymi będzie objęta już od 2025 roku (33% firm z tej kategorii aktywnie przygotowuje się do raportowania).
Dla wszystkich przebadanych organizacji odsetek wzrasta do prawie 50%.
Świadomość nadchodzących przepisów wydaje się dość niska – choć firmy poniżej 250 pracowników nie są zobligowane do raportowania ESG już teraz, warto wiedzieć, że w myśl nowego projektu MŚP giełdowe będą miały taki obowiązek od roku 2026.

Komentarz **eksperta**

Wojciech Bagiński

Członek B Lab Global Board of Directors

Co-Founder kancelarii

Impactiv.Law

Jak zmiany w „zielonym prawie" realnie wpłyną na działania organizacji i ich zrównoważoną zmianę?

Unia Europejska, w ramach tak zwanego Green Deal, pracuje nad wieloma nowymi regulacjami, które będą miały znaczący wpływ na sposób prowadzenia przedsiębiorstw. Celem UE jest ich transformacja na model bardziej odpowiedzialny i zrównoważony. Obok taksonomii, a także projektu dyrektywy CSRD, kluczowa jest dyrektywa CSDD (Corporate Sustainability Due Dilligence). Ten przełomowy (w mojej ocenie) akt prawny nie jest jeszcze w Polsce należycie omawiany. Tymczasem dyrektywa CSDD zobliguje przedsiębiorców do badania łańcuchów dostaw pod kątem między innymi naruszeń praw człowieka oraz kwestii środowiskowych.

Dyrektywa CSDD nałoży obowiązki na członków zarządu, których wprowadzenie można przyrównać do rewolucji kopernikańskiej w zakresie prawa korporacyjnego. Zarządy, aby działać w interesie spółki, będą musiały uwzględniać konsekwencje swoich decyzji między innymi dla kwestii środowiskowych, zmian klimatycznych oraz praw człowieka, a nie kierować się wyłącznie dogmatem maksymalizacji zysku dla akcjonariuszy. Regulacja ta redefiniuje obowiązki powiernicze zarządów - wprowadza niespotykaną wcześniej na świecie skalę założenia modelu ładu korporacyjnego interesariuszy (tak zwany „stakeholder corporate governance"). Taki model jest rozwijany i promowany przez B Lab na świecie od ponad 15 lat. Ponad 10 000 podmiotów pomyślnie prowadzi swoje przedsiębiorstwa w ten sposób, dbając codziennie o wartość nie tylko dla wspólników, ale również o dobrobyt innych interesariuszy – w tym pracowników oraz planety.

05 | Wskaźniki ESG

Z jakich **wskaźników ESG** korzystają organizacje?

Dyrektywa CSRD bardzo szeroko definiuje kwestie zrównoważenia organizacji, a katalog wskaźników i wymaganych informacji jest obszerny.

Wskaźniki zostały zawarte w tak zwanych ESRS (Europejskie Standardy Raportowania Zrównoważonego Rozwoju). Specjaliści opracowujący wskaźniki korzystali częściowo z innych standardów (m.in. GRI Standards lub wytyczne TCFD), tworząc ambitny zestaw wymaganych informacji. Część z nich będzie skoncentrowana na wskaźnikach opisowych (np. ESRS-E1 dotyczący tranzycji środowiskowej organizacji), a część będzie składała się z danych liczbowych (np. ESRS-S1- luka płacowa kobiet i mężczyzn). Pozyskanie danych, ich agregacja i przygotowanie się do raportowania mogą być dla organizacji wymagające, szczególnie jeśli w strukturach nie ma osób czy departamentów odpowiedzialnych za strategie i raportowanie ESG.

Wskaźniki ESG.
05.1 | Środowisko

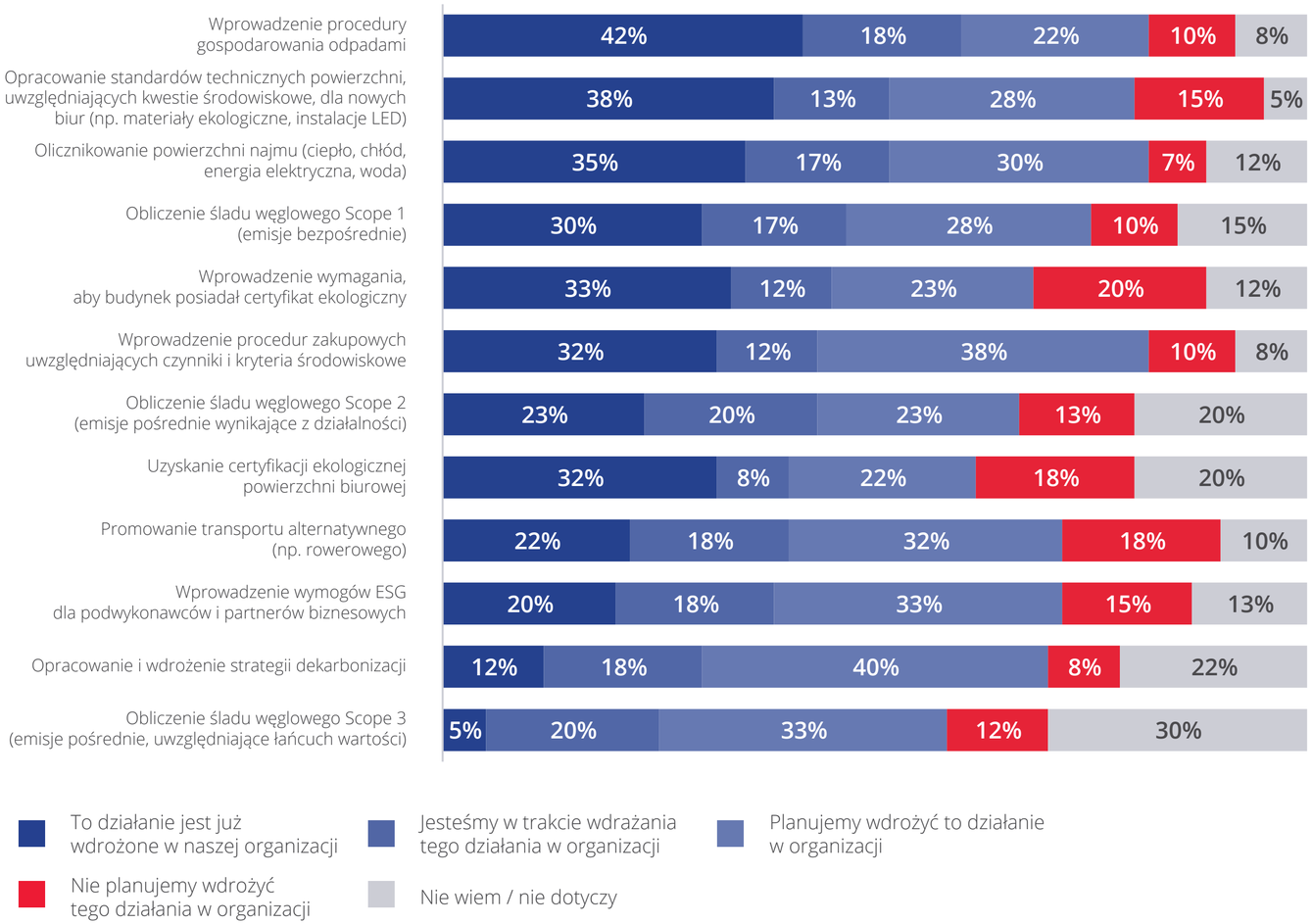
Jakie są wskaźniki obszaru Environmental?

Wskaźniki środowiskowe obejmują m.in. emisje gazów cieplarnianych w zakresach:

- I - emisje bezpośrednie,
- II - emisje pośrednie związane z energią elektryczną i ciepłem,
- III - emisje pośrednie w łańcuchu wartości.

Wyniki ankiety wskazują, że jedynie 30% ankietowanych firm obecnie liczy ślad węglowy w zakresie I, 23% w zakresie II, a raptem 5% w najbardziej rozległym zakresie III (przy czym 20% firm deklaruje że jest w trakcie wdrażania). Obliczenie śladów węglowych wymaga szeregu danych wstępnych, które są wykorzystywane do dalszej kalkulacji – np. kalkulacja śladu węglowego w zakresie 2 wymaga danych o zużyciu energii i ciepła, ale obecnie około 35% firm zadeklarowało samo opomiarowanie powierzchni. Promocja transportu alternatywnego, a więc inicjatywy pomagające zredukować ślad węglowy transportu deklaruje co piąta firma. Duże organizacje, które mają być objęte wymogiem raportowania w większości już planują kalkulowanie śladu węglowego. Ponad połowa badanych firm albo już posiada ścieżki i strategie dekarbonizacyjne, albo są w trakcie ich opracowywania.

05.1 | Środowisko



Jaki jest wymiar środowiskowy w obszarze nieruchomości komercyjnych?

Nieruchomości w krajach Unii Europejskiej odpowiadają za około 40% gazów cieplarnianych – są jednym z kluczowych sektorów dla dekarbonizacji.

Z uwagi na to, że w budynkach spędzamy średnio 90% życia, a warunki środowiska wewnętrznego powinny sprostać oczekiwaniom komfortu i parametrom zdrowotnym, efektywność energetyczna jest jednym z kluczowych aspektów wpływu na środowisko. Nieruchomości mają również wpływ na gospodarkę wodną czy gospodarkę odpadami. Jednak również środowisko może wpływać na kwestie związane z nieruchomościami – metody adaptacji do zmian klimatu i odporności budynków na szereg zagrożeń klimatycznych zaczynają odgrywać dużą rolę w strategiach zrównoważonego rozwoju.

Pytanie w jakim stopniu budynki i ich systemy są przygotowane na fale upałów, nasilone i gwałtowne opady wiąże się z pytaniem o kontynuację działalności biznesowej na obszarze objętym rosnącymi zagrożeniami klimatycznymi. Potencjalne ograniczenia w dostawach prądu, wody, albo systemów budynkowych mogą powodować utrudnienia w prowadzeniu działalności.

Komentarz **ekspertki**

Aneta Rusiniak

Director ESG – Europe

Invesco

Jakie działania można podjąć w ramach obszaru Environment w branży nieruchomości komercyjnych?

Strategia ESG w obszarze Environmental stawia ogromne wyzwania, ale jednocześnie daje największe możliwości podejmowania praktycznych działań przez właścicieli nieruchomości. Obiekty biurowe muszą odpowiedzieć na cele strategii właścicieli oraz najemców korporacyjnych posiadających własną politykę ESG. Niezależnie od wieku budynku czy decyzji podjętych na etapie projektowania, każdy z biurowców ma potencjał do zredukowania zużycia mediów i emisji CO2. Coraz powszechniej znane wśród właścicieli obiektów stają się audyty Net Zero, które szczegółowo badają możliwości technologiczne i zużycie mediów w obiekcie, a następnie proponują konkretne działania i inwestycje. W pierwszej kolejności proponowane są inicjatywy niskokosztowe tzw. Quick wins, polegające na optymalizacji pracy istniejących instalacji budynkowych. Kolejnym krokiem będą inwestycje CAPEX mające na celu dekarbonizację budynku w perspektywie średnio i długoterminowej, a także sposoby pozyskiwania energii z odnawialnych źródeł. Innym ważnym działaniem dla środowiska jest zazielenianie powierzchni wspólnych budynków biurowych, a także dbanie o bioróżnorodność otoczenia wokół obiektów, co wpływa korzystnie na dobrostan i zdrowie pracowników biurowych oraz okolicznych mieszkańców. W ten sposób element Environmental łączy się z celami społecznymi w ramach strategii ESG.

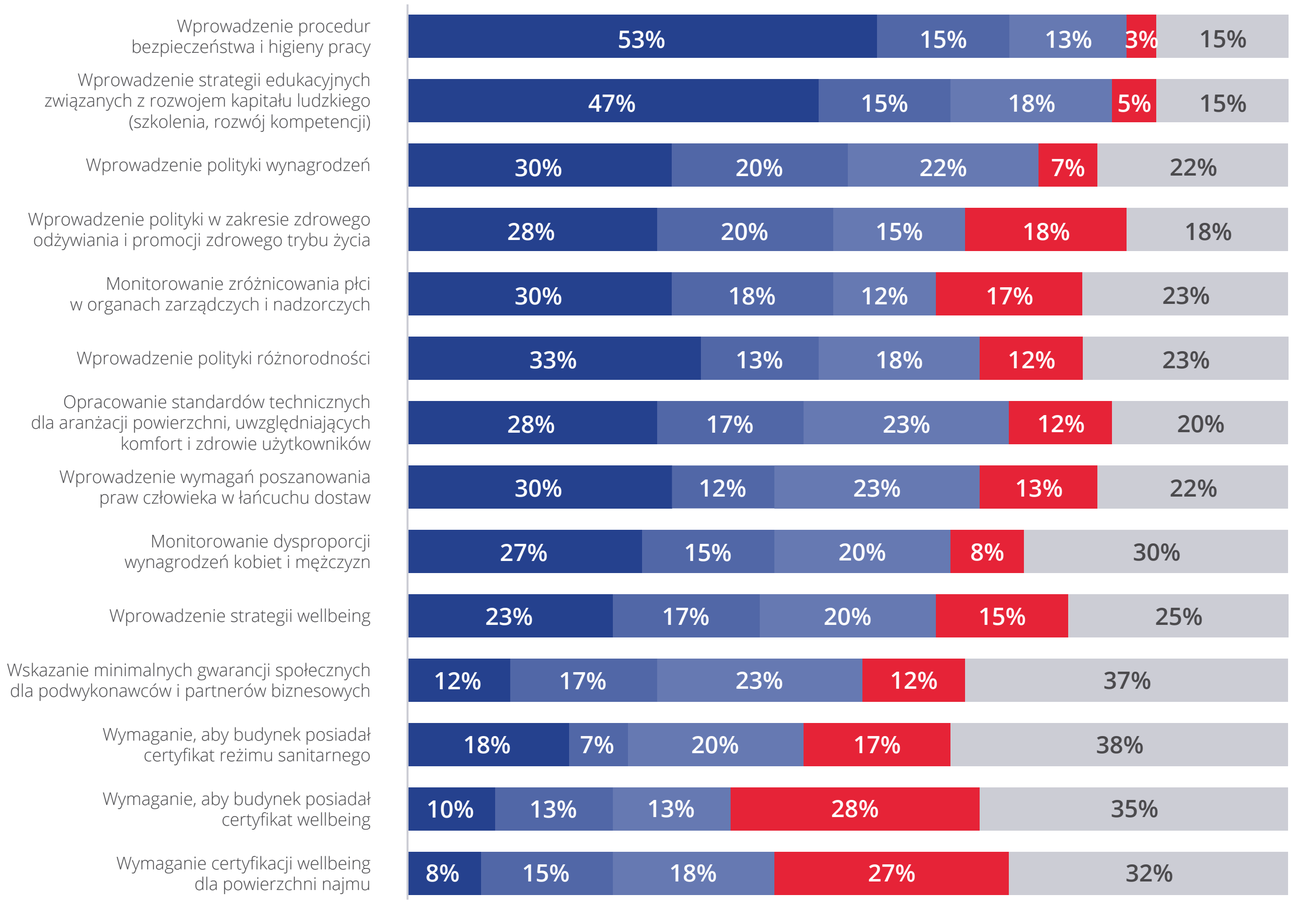
Wskaźniki ESG
05.2 | Społeczność

Jakie są wskaźniki obszaru **Social**?

Dyrektywa wymusi na firmach raportowanie ujawnień dotyczących kwestii społecznych nie tylko w ramach organizacji, ale również w łańcuchu wartości.

Obecnie firmy skupiają się na kwestiach związanych z BHP oraz budujących kapitał ludzki – szkolenia, rozwój kompetencji. Aspekty związane z polityką wynagrodzeń oraz polityka różnorodności również zdają się uplasowane wysoko na liście priorytetów firm. Firmy, które nie posiadają opracowanej strategii ESG bardzo często nie planują również wdrażania strategii rozwoju kapitału ludzkiego, ani polityki wynagrodzeń (29% i 33%). W obszarze społecznym można zaobserwować trend, w którym większe firmy są bardziej zorientowane na monitorowanie dysproporcji płacowych czy wprowadzanie polityk różnorodności. Kwestie związane z równością płac, godziwym wynagrodzeniem i inkluzywnością będą stanowić jedne ze wskaźników objętych wymogiem raportowania przez duże organizacje.

05.2 | Społeczność



Jaki jest wymiar społeczny w obszarze nieruchomości komercyjnych?

Odpowiedzialność społeczna w obszarze nieruchomości komercyjnych najczęściej tyczy się przestrzeni pracy. W budynkach powinniśmy zapewnić parametry jakości środowiska wewnętrznego, które maksymalnie przełożą się na zdrowie i komfort użytkowników.

Takie czynniki jak akustyka, ilość i jakość powietrza wpływają nie tylko na samopoczucie, ale i produktywność pracowników.

Budynki czy powierzchnie mogą również konstruować i prezentować kulturę organizacyjną – pełna dostępność dla osób z niepełnosprawnościami lub specyficznymi wymogami, budowanie społecznego kapitału i lokalnych społeczności to jedne z aspektów, które mogą pozytywnie oddziaływać na budynki. Z drugiej strony istnieje szereg społecznych zagrożeń, które mogą wpływać na same nieruchomości lub powierzchnie – na przykład wybuch pandemii, który może wymusić wprowadzenie usprawnień limitujących możliwości zakażenia, zapewniając użytkownikom bezpieczeństwo. Funkcje miastotwórcze budynku także mają charakterystykę społeczną – np. kwestie dojazdu ekologicznym środkiem transportu do danego biurowca, czy lokalizacja w okolicy pełnej różnorodnych usług, czy przestrzeni zielonych. Te aspekty maksymalizują walor społeczny i wspólnotowy oraz podwyższają wartość nieruchomości dla użytkowników.

Komentarz **ekspertki**

Kelly Worden

VP
ESG and Investing for Health

International WELL Building Institute PBC

Jakie działania można podjąć w ramach obszaru „Social” w branży nieruchomości komercyjnych?

Organizacje mogą podejmować różnorodne działania w ramach „społecznego” filaru ESG. Ze względu na jego szeroki zakres, firmy powinny w pierwszej kolejności rozważyć, na których interesariuszy wpływają ich unikalne operacje biznesowe. Należy wziąć pod uwagę grupy interesariuszy, takie jak: pracownicy organizacji, wykonawcy, łańcuch dostaw, klienci oraz społeczność w otoczeniu siedziby firmy. Decyzje w kwestii podejmowanych działań podyktowane będą charakterystyką grupy, na którą będą oddziaływać. W przypadku pracowników powszechnie znane inicjatywy dotyczą zaprojektowania odpowiedniego miejsca pracy (wysoka jakość powietrza, dostęp do światła dziennego, elementy zieleni).

Działania często koncentrują się także na zwiększeniu różnorodności, równości i integracji społecznej, przejrzystości wynagrodzeń oraz benefitach pracowniczych.

Jakie są najpopularniejsze?

Najbardziej popularne działania będą się różnić w zależności od sektora. W branży nieruchomości i budownictwa inicjatywy z reguły związane są z zatrudnianiem na czas realizacji całego projektu pracowników lokalnych, promowaniem zdrowia i dobrego samopoczucia najemców i pracowników budowlanych (np. codzienne ćwiczenia rozciągające zapobiegające urazom, dostęp do zdrowej żywności na placu budowy), oraz zapewnieniem przystępnych cenowo mieszkań.

O których nie pamiętamy?

Niejednokrotnie pomijane są strategie społeczne, które koncentrują się na wykonawcach i łańcuchu dostaw. Jednak w ciągu ostatnich kilku lat sektor nieruchomości położył nacisk na przejrzystość działań w łańcuchu dostaw, co powinno sprzyjać wyeliminowaniu np. pracy przymusowej.

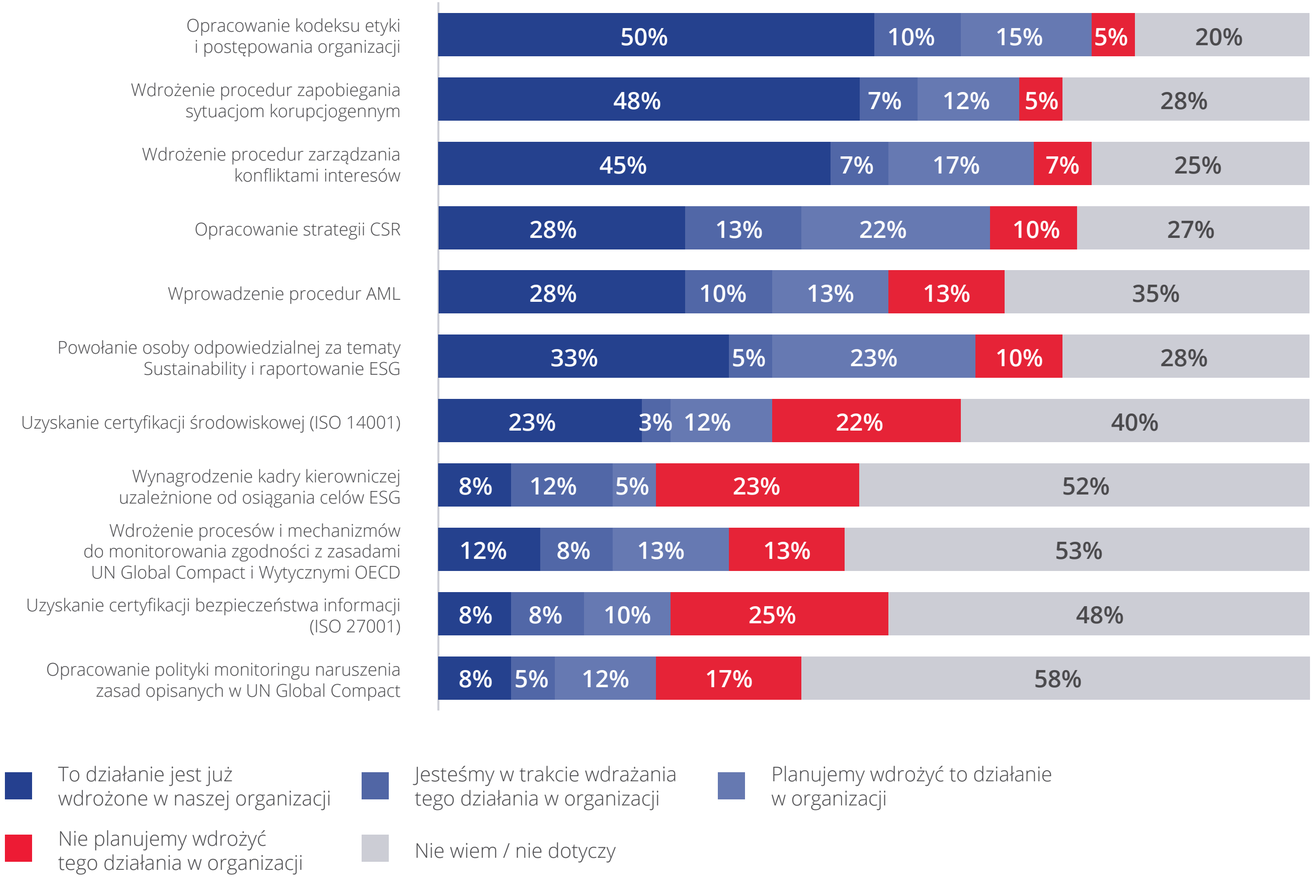
Wskaźniki ESG
05.3 | Ład korporacyjny

Jakie są wskaźniki obszaru Governance?

W przypadku ładu korporacyjnego nadchodące regulacje będą wymagały szeregu ujawnień, w tym informacji o kodeksach etyki, czy zapobiegania ryzykom konfliktu interesów.

Te obszary zostały zaadresowane przez około połowę z organizacji, które wzięły udział w badaniu. Tylko nieznaczna część respondentów zadeklarowała, że obecnie nie planuje wdrożyć takich działań. W obszarze ładu korporacyjnego można zaobserwować niski odsetek odpowiedzi wskazujących na plany wdrożenia dodatkowych dobrych praktyk, takich jak: procedury AML, zarządzania środowiskowego ISO 14001, czy choćby powołanie osoby odpowiedzialnej za tematy sustainability (ok. 5-15%). Organizacje albo już wdrożyły te praktyki, albo ich nie planują. Firmy, które zadeklarowały brak opracowanej strategii ESG wdrażają znacznie mniej tematów z obszaru Governance, skupiając się niemal wyłącznie na kodeksie postępowania oraz procedurach przeciwdziałania korupcji.

05.3 | Ład korporacyjny



Komentarz **ekspertki**

Katarzyna Studzińska

Compliance Manager

Colliers

Jakie działania można podjąć w ramach obszaru Governance w branży nieruchomości komercyjnych?

Rynek nieruchomości jest charakterystyczny, a jednocześnie dość skomplikowany m. in. ze względu na różnorodność transakcji, długoterminowe cykle inwestycyjne, aktywa wysokiej wartości, mnogość interesariuszy, nowe technologie wpływające na dotychczasowe procesy, czy specyficzne regulacje prawne. To dlatego tak ważne jest zapewnienie transparentności transakcji, zaangażowanie profesjonalnej kadry menedżerskiej i przestrzeganie standardów w tym tych dot. przeciwdziałania korupcji i łapówkarstwu, praniu pieniędzy oraz nieuczciwej konkurencji. Konieczne jest nie tylko wdrożenie niezbędnych polityk i procedur oraz ich egzekwowanie, ale również ciągłe podnoszenie świadomości i wiedzy wśród pracowników, a także pozostałych uczestników rynku.

06 | Odpowiedzialność zarządu

ESG z perspektywy członkini zarządu

Marta Machus-Burek Senior Partner | Board Vice President, Colliers

Podejmowanie działań związanych ze zmianą klimatyczną jest moralnym i biznesowym imperatywem naszych czasów.

Fundamentalną odpowiedzialnością liderów każdej organizacji, zaczynając od jej zarządów, jest podjęcie bezzwłocznych działań do zdefiniowania celów i strategii ESG, a następnie zapewnienie zasobów do jej wdrożenia, tak aby jak najszybciej zintegrowała się z całą strategią biznesową firmy. Nie należy oddzielać ESG od dotychczasowej strategii ponieważ sprawy ładu korporacyjnego, odziaływania na środowisko czy też wpływu społecznego są tak samo istotne dla biznesu jak produkty, usługi, technologie, klienci.

Z mojej perspektywy, przyjęcie odpowiedzialności za rozwój i wdrożenie strategii ESG, a także usług które oferujemy klientom aby wesprzeć ich firmy w realizacji celów zrównoważonego rozwoju, oznaczało równolegle obowiązek edukacji w tym obszarze. Personalnie ta rola dała mi impuls do rozwoju. ESG opiera się na innej wiedzy niż ta zdobywana dotychczas w formalnej edukacji czy poprzez doświadczenie. To dlatego odpowiedzialność

za ESG daje członkom zarządu możliwość własnego rozwoju merytorycznego i kompetencyjnego. Edukacja w tej materii pozwoli zarządom wywierać realny wpływ na integracje celów ESG w ramach strategii firmy. Pozwoli identyfikować i wykorzystywać możliwości w ramach długoterminowego rozwoju firmy. Pozwoli zarządzać ryzykiem - co jest kluczową odpowiedzialnością zarządów w obecnej, kompleksowej i zmieniającej się rzeczywistości. A ponad wszystko – pozwoli członkom zarządu zadawać właściwe pytania, prowadzić dialog, budować reputacje oraz zaufanie różnych grup interesariuszy, w tym pracowników i klientów.

Bardzo ważne jest uświadomienie sobie, że ESG umieszczone w sercu firmy umożliwia identyfikowanie nowych źródeł wartości w całym łańcuchu usług czy produktów firmy. Realizacja strategii ESG wymaga zmiany na wielu obszarach dotychczasowej działalności firmy, począwszy od tego jak tworzony jest produkt lub usługa, jak wygląda dystrybucja, jakich wybiera się dostawców czy dystrybutorów. Podsumowując, strategia ESG integruje cały łańcuch wartości produktów czy usług tworzonych przez organizacje.

ESG staje się także katalizatorem zmian wewnętrznych w naszej organizacji, wpływając na proces współpracy ludzi i zespołów.

Powołanie w ramach firmy Business Insiderów ESG, czyli zespołu osób reprezentujących wszystkie linie biznesowe umożliwia nam w naturalny sposób budować kapitał intelektualny i dzielić się nową wiedzą. Ważne jest bowiem, aby pozyskiwanie nowej wiedzy dotyczyło wszystkich członków organizacji, a nie tylko zespołu dedykowanego do ESG czy członków zarządu.

Tworząc dział ekspertów ESG lub zatrudniając pojedynczą osobę odpowiedzialną za ESG w firmie, rolą zarządu jest stworzenie przestrzeni do działania takim jednostkom i umocowanie ich jako ambasadorów ESG, nie przynależących do żadnego dotychczasowego działu biznesowego, z rolą wywierania wpływu na działalność biznesową każdej komórki usługowej firmy. Rola członka zarządu jako sponsora ESG jest kluczowa dla sukcesu wdrożenia i rozwoju kompetencji ESG w firmie.

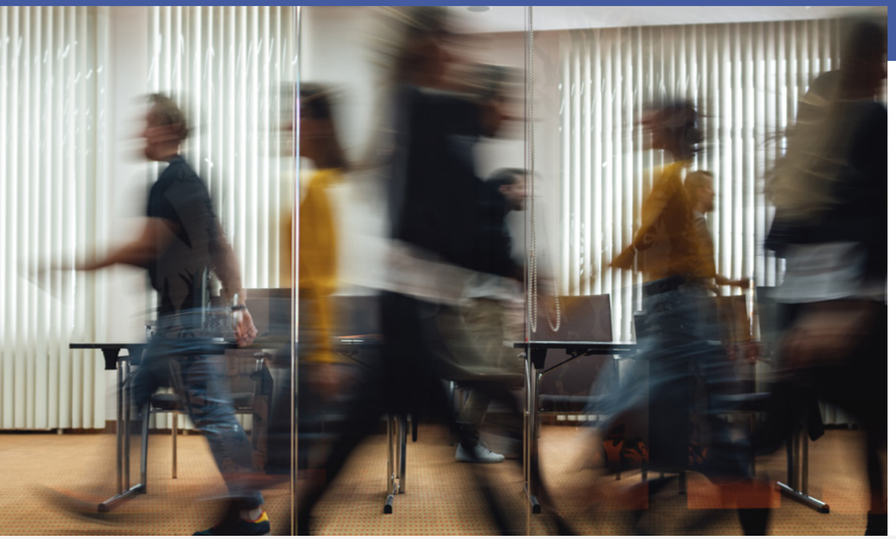
Strategia ESG staje się także wewnętrzną platformą wyzwalającą i budującą zaangażowanie pracowników. Zapraszamy ich do współtworzenia i realizacji inicjatyw służących im samym czy społeczeństwu, inicjatyw wychodzących znacznie poza cele poszczególnych działów czy samego modelu biznesowego. Wierzymy, że aktywności z obszaru odpowiedzialności społecznej i środowiskowej są bardzo ważne indywidualnie dla ludzi i wspierają atrakcyjność kultury firmowej dla obecnych i przyszłych pracowników.

Strategia ESG musi być autentyczna, a nie traktowana jako element marketingowy, a rolą zarządu jest zapewnienie pełnej transparentności w tym zakresie. Aby wiedzieć czy podejmowane w ramach strategii działania faktycznie wspierają realizację celów ESG niezbędne jest gromadzenie danych niefinansowych, pomiar i analiza. To pokazuje, czy firma jest w odpowiednim momencie na swojej drodze zrównoważonego rozwoju. Raportowanie niefinansowe w zakresie ESG stanie się wkrótce obligatoryjne, lecz obok czynników finansowych takich jak wzrost przychodu, koszt kapitału, czy EBIDTA, już teraz jest kluczowym czynnikiem budowania wartości całego biznesu.

Marta Machus-Burek

07 | Podsumowanie

Jaka przyszłość czeka **ESG?**



Ciężko przeoczyć krytykę podejścia ESG, markowanego jako zmieniające współczesny świat i gospodarkę opartą na kapitale. Prężnie dyskutujemy na temat tego jakie są najważniejsze składniki zrównoważonego raportowania, które wprowadzą za sobą realną zmianę, a które mogą być tylko wymówka do green-washingu (lub inaczej ESG-washingu).

Jednak wszystkie obszary cały czas wydają się różnorodne, badane, rozwijane, a nadchodzące regulacje UE w postaci dyrektywy CSRD ujednolicą działania organizacji na rzecz odpowiedzialności. Docelowo ma ona objąć około 50 000 firm z Europy, proponując zunifikowane wskaźniki do raportowania, co pozwoli firmom na spójne raportowanie kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem.
Ten krok na poziomie legislacyjnym to oczywiście początek, jednak spodziewamy się, że mnogość danych i wskaźników mogą wymóc jeszcze szybsze opracowania strategii biznesowych na bazie ESG. Będą one uwzględniały alokację zasobów trwałych firm (w tym nieruchomości) i kapitału ludzkiego, a przede wszystkim kwestie dotyczące decyzji zarządów i rad nadzorczych o poziomach ambicji i aspiracji do wdrażania ich strategii zrównoważonego rozwoju. Rewolucja, która dotyka poziomu akcjonariuszy na pewno zagości na stałe, a jej progres będzie miał tendencję wzrostową.

Colliers jako ciało doradcze w zakresie doboru mierników środowiskowych, społecznych i korporacyjnych, głównie dla obszaru nieruchomości staramy się stale pogłębiać naszą wiedzę i świadomość zmian społecznych i klimatycznych. Wierzymy w to, że naszym wspólnym celem jest eksploracja środowiska zapewniająca najlepsze rozmieszczenie eksploatowanych zasobów i najmniejsze długoterminowe szkody dla gatunku ludzkiego i planety.

07.1 | Kluczowe wnioski

Firmy poszukują wiedzy i praktyk w obszarze zrównoważonego rozwoju na zewnątrz.

Ponad połowa zbadanych organizacji skorzystała z zewnętrznych konsultantów przy opracowywaniu strategii ESG, a większość firm ma lub planuje mieć zakontraktowanych konsultantów z obszaru ESG. Można wnioskować, że obszar usług związanych z raportowaniem zrównoważonego rozwoju będzie specjalizował się – tworząc podmioty w wąskich zakresach tematycznych np. samego obszaru nieruchomości.

Organizacja działań związanych z ESG jest rozproszona lub niezaadresowana do konkretnych zespołów.

W pytaniach o odpowiedzialności działów w ramach każdego z obszarów E, S oraz G widzimy, że firmy bardzo często nie mają dedykowanych osób do danego obszaru. W przypadku inicjatyw środowiskowych widać to najwyraźniej. Z racji, że jest to najpopularniejszy czynnik, albo buduje się wokół niego zespół ESG, albo przypisuje inicjatywy do osób w zależności od ich kompetencji.

Świadomość potrzeb raportowania wynikających z zielonych regulacji i dyrektywy CSRD jest niska, szczególnie w średnich i małych organizacjach.

Dyrektywa CSRD narzuca obowiązek raportowania szeregu wskaźników z obszarów ESG, a jej przepisy, dla spółek powyżej 250 pracowników, zaczną obowiązywać już w 2025 roku. Jest to zauważalne w wynikach – 1/3 ankietowanych firm przygotowuje się aktywnie do raportowania w ramach CSRD, a im mniejsza firma (i tym samym bardziej odległa data wymogu raportowania), tym niższa świadomość zmian w przepisach.

Działania i idące za nimi wskaźniki które tyczą się zasobów nieruchomościowych i środowiska pracy są najbardziej popularne i zaawansowane w obszarze Environmental.

Większość wymienionych inicjatyw środowiskowych, o które pytaliśmy respondentów jest w ponad 60% firm wdrożone, w trakcie lub planuje się je wdrażać. Jedynym działaniem poniżej tego pułapu jest liczenie śladu węglowego w ramach Scope 3 – tj. łańcucha wartości i emisji pośrednich firmy. Efektywność energetyczna i ślad węglowy to kluczowe aspekty wpływu na środowisko, a ich optymalizacja zależy bezpośrednio od zasobów nieruchomościowych i standardów technicznych. Nieruchomości mają również wpływ na gospodarkę wodną czy gospodarkę odpadami.

Szukasz partnera, który pomoże Ci w zrównoważonej transformacji twojej organizacji i jej nieruchomości?

Bez względu na to, czy jesteś inwestorem, deweloperem czy najemcą, nasi doświadczeni konsultanci doradzają w każdym zrównoważonym aspekcie nieruchomości komercyjnych – od pomiaru śladu węglowego po certyfikacje.

Pomagamy w opracowaniu i wdrożeniu strategii ESG lokalnie, tak by podnieść status Twoich aktywów oraz przyszłych projektów inwestycyjnych i budowlanych.

Dowiedz się więcej o naszych zrównoważonych usługach

08 | Autorzy

Autorzy:

Andrzej Gutowski

Director | Leader ESG
Strategic Advisory

+48 666 819 259
andrzej.gutowski@colliers.com

Grzegorz Rajca

Senior Associate
People & Places Advisory | Define

+48 882 014 539
grzegorz.rajca@colliers.com

Współpraca autorska i promocja:

Mateusz Sikora

Content & Strategy Manager
Comms & Marketing

+48 882 556 560
mateusz.sikora@colliers.com

Partnerzy:

Deloitte.

FORUM ODPOWIEDZIALNEGO BIZNESU

INTERNATIONAL WELL BUILDING INSTITUTE™

impactiv Law Firm

Invesco

InstytutCompliance.pl

W Colliers dbamy o **wyższy cel.**

Jesteśmy liderem branży nieruchomości komercyjnych oraz zarządzania inwestycjami. To zobowiązuje do odpowiedzialności. Środowiskowej, społecznej i korporacyjnej. To główna idea, którą kierujemy się w naszej pracy. Dbamy o wyższy cel po to, aby czynić świat lepszym i robić to co dobre dla naszych klientów, pracowników i całej społeczności.

W Colliers skupiamy się na trzech filarach:

Ochrona środowiska: poprawiamy stan naszej planety poprzez minimalizację wpływu na środowisko naturalne w ramach własnych działań oraz poprzez usługi świadczone klientom;

Inkluzywność: kształtowanie środowiska sprzyjającego integracji i przeciwdziałającego wykluczeniu społecznemu poprzez zwiększenie różnorodności, równości i integracji wewnątrz Colliers oraz we współpracy z podmiotami zewnętrznymi;

Zdrowie i wellbeing: poprawa jakości życia poprzez promowanie zdrowia i dobrostanu pracowników w ramach działalności Colliers oraz poprzez usługi świadczone klientom.

colliers.com/esg

Colliers Poland
Warsaw Office
Pl. Piłsudskiego 3 | Warsaw
00-078 | Poland

Niniejszy dokument zawiera informacje oparte przede wszystkim na danych zebranych przez Colliers, które mogą być pomocne w przewidywaniu trendów na rynku nieruchomości. Nie stanowi on jednak żadnej gwarancji i nie może być podstawą do odpowiedzialności za dokładność prognoz, danych liczbowych, lub wniosków w nim zawartych. Dane i analizy zawarte w dokumencie nie mogą stanowić podstawy do decyzji o inwestowaniu, lub jakichkolwiek innych celów. Pojawienie się nowego wirusa (SARS-Cov-2) i uznanie przez Światową Organizację Zdrowia sytuacji za globalną pandemię wpłynęło na aktywność rynkową w wielu sektorach, tworząc niespotykany dotychczas zestaw okoliczności, na których można by oprzeć swoją ocenę. Niniejszy dokument nie stanowi, i nie może być uznany, za przykład doradztwa inwestycyjnego, czy doradztwa w zakresie wyceny, ani jako oferta kupna lub sprzedaży nieruchomości. Biorąc pod uwagę, że niemożliwym jest przewidzenie wpływu, jaki pandemia, a także obecna sytuacja społeczno-gospodarcza może wywrzeć na podaż, popyt i zmienne cenowe na rynku nieruchomości, zalecamy przyjęcie, że nasze badania i analizy są znacznie bardziej wrażliwe na efekt niepewności rynkowej, pomimo naszej najwyższej staranności w zachowaniu solidnej i obiektywnej sprawozdawczości. Niniejsza publikacja jest chronioną prawem autorskim własnością firmy Colliers i / lub jej licencjodawcy (ów). ©2022. Wszelkie prawa zastrzeżone. **Colliers Poland sp. z o.o.**