

Legal Alert

17 marca 2023 r. | www.skslegal.pl

Minimalne gwarancje i obowiązek raportowania CSRD z perspektywy pracodawców

Minimalne gwarancje

Zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie ustanowienia ram ułatwiających zrównoważone inwestycje, zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/2088 (dalej jako „**Taksonomia**”), a konkretnie jego art. 3, dana działalność gospodarcza kwalifikuje się jako zrównoważona środowiskowo po łącznym spełnieniu kilku przesłanek. Jedną z nich jest prowadzenie tej działalności zgodnie z „minimalnymi gwarancjami”, o których mówi art. 18 Taksonomii, określając je jako „procedury stosowane przez przedsiębiorstwo”, które powinny zapewnić stosowanie przez nie:

- ✓ Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz
- ✓ Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w tym m.in. zasad i praw określonych w ośmiu podstawowych konwencjach wskazanych w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz zasad i praw określonych w Międzynarodowej karcie praw człowieka.

Analiza ww. wytycznych prowadzi do wniosku, że **obowiązek prowadzenia działalności zgodnie z minimalnymi gwarancjami nie nakłada na pracodawców w Polsce nowych obowiązków** (w ww. wytycznych mowa o kwestiach dobrze znanych w naszym porządku prawnym, w szczególności o wolności zrzeszania się w związkach zawodowych / innych organizacjach pracowniczych, zakazie pracy dzieci, zakazie pracy przymusowej, równym traktowaniu w zatrudnieniu / niedyskryminowaniu itp.).

Z pewnością jednak Taksonomia narzuca pracodawcom **wyższe standardy przestrzegania obecnie obowiązujących przepisów, co może wiązać się m.in. z koniecznością sformalizowania pewnych procesów**. Wynika to z samej definicji minimalnych gwarancji („procedury stosowane przez przedsiębiorstwo”), jak również z ww. wytycznych, chociażby Wytycznych ONZ, zgodnie z którymi „Przedsiębiorstwa muszą znać prawa człowieka i pokazać, że je szanują. Nie jest to możliwe bez posiadania odpowiednich polityk i procedur”.

Obowiązek raportowania CSRD/ESRS

Przedsiębiorstwa mogą również zdecydować się na podniesienie standardów związanych z zatrudnianiem pracowników w związku z czekającymi ich obowiązkami sprawozdawczymi w tym zakresie. Dyrektywa CSRD („Corporate Sustainability Reporting Directive”) o raportowaniu w zakresie zrównoważonego rozwoju nakłada na przedsiębiorstwa obowiązek składania corocznych raportów w oparciu o jednolity system europejskich standardów raportowania ESRS („EU Sustainable Reporting Standards”). Zgodnie zaś z treścią projektu ESRS pracodawcy będą musieli przekazać konkretne informacje dotyczące swoich pracowników, takie jak chociażby różnicowanie pracowników w zakresie ich płci, wieku, wynagrodzeń itp., ale również raportować realizację kwestii, które nie należą do ich ustawowych obowiązków, **jak np. zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami** (w projekcie ESRS przewidziano, że pracodawca będzie zobowiązany m.in. wskazać, jaki procent ogólnej liczby pracowników stanowią pracownicy niepełnosprawni).

Warto zaznaczyć, że publikowane raporty będą podlegały obowiązkowej weryfikacji (audytowi).

W czym możemy pomóc?

Wszechstronnie pomagamy naszym klientom w weryfikacji i zapewnieniu zgodności działalności z Taksonomią oraz - już teraz - w przygotowaniu się do nowych obowiązków raportowania. W omawianym kontekście możemy w szczególności:

1. przeprowadzić wewnętrzny audyt kwestii pracowniczych:
 - m.in. w zakresie obecnie obowiązujących procedur, identyfikując obszary, które powinny zostać objęte procedurami bądź też wymagają aktualizacji już obowiązujących polityk / procedur;
 - analizując potencjalne obszary ryzyka, które wymagałyby ewentualnej poprawy, a także
2. przygotować lub zaktualizować niezbędne procedury i polityki w celu zapewnienia ich zgodności z minimalnymi gwarancjami, dyrektywą CSRD i standardami ESRS oraz przyszłymi regulacjami UE w zakresie należytej staranności przedsiębiorstw (projektowana dyrektywa *Corporate Sustainability Due Diligence Directive*, CSDD).

Zapraszamy do kontaktu:



Michał Hady

Starszy prawnik, radca prawny

☎ +48 882 435 666

✉ michal.hady@skslegal.pl



Borys D. Sawicki

Senior Counsel, radca prawny

☎ +48 604 197 848

✉ borys.sawicki@skslegal.pl

Członek Komitetu ds. ESG przy Krajowej Izbie Gospodarczej, członek grupy wspierającej EFRAG w opracowaniu standardów raportowania dla małych i średnich przedsiębiorstw (VSME ESRS) oraz członek Rady Innowatorów ESG przy Polskim Stowarzyszeniu ESG. Kieruje Zespołem ds. ESG w kancelarii SK&S.

