



Monitoring działań w UE (legislacja, publikacje) – 23 stycznia 2026 r.

- **Informacje generalne o prawie UE – akty prawne i dokumenty strategiczne**

Traktaty rzymskie (Euratom) – Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Energii Atomowej z dnia 25 marca 1957 r. – tekst skonsolidowany (Dz.U. C 203 z 7.6.2016, s. 1–112)

Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Energii Atomowej (EWEA, lepiej znana jako „Euratom”) został podpisany w Rzymie w 1957 r., wraz z Traktatem ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG) przez sześć krajów założycielskich Europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali (EWWiS). Traktaty ustanawiające EWG i EWEA są czasami określane jako „traktaty rzymskie”, natomiast „traktat rzymski” oznacza traktat ustanawiający EWG. W przeciwieństwie do traktatu ustanawiającego EWG w traktacie Euratom nie wprowadzono żadnych istotnych zmian i pozostaje on nadal w mocy. W szczególności Euratom nie został połączony z Unią Europejską, w związku z czym zachowuje odrębną osobowość prawną, chociaż ma tych samych członków. Obok Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) i Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) traktat Euratom stanowi część prawa pierwotnego UE jako jeden z obowiązujących traktatów.

Traktat został podpisany w dniu 25 marca 1957 r., a w życie wszedł w dniu 1 stycznia 1958 r. Jak wynika z brzmienia tytułu II, celem traktatu Euratom jest „wspieranie postępów w dziedzinie energii jądrowej”.

W szczególności ma on na celu w ramach wspólnego rynku energii jądrowej:

- rozwój badań;
- zapewnianie bezpieczeństwa dostaw dla wszystkich krajów UE;
- ustanowienie systemu nadzoru nad pokojowym wykorzystaniem materiałów jądrowych przeznaczonych do użytku cywilnego, zapewniającego wysokie wspólne standardy w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa.

Traktat jest ściśle ograniczony do zastosowań cywilnych (niemilitarnych) energii jądrowej.

Tytuł I określa 8 zadań powierzonych Euratomowi, tytuł II opisuje postanowienia szczegółowe:

- wspieranie badań, współpraca w badaniach i rozpowszechnianie wiedzy technicznej – powołano Wspólne Centrum Badawcze;
- stworzenie jednolitych norm bezpieczeństwa mających chronić zdrowie pracowników i ludności oraz zapewnienie ich stosowania;
- ułatwienie inwestycji oraz zapewnienie, w szczególności przez wspieranie wspólnych przedsięwzięć, stworzenia podstawowych instalacji niezbędnych do rozwoju energii jądrowej;
- zapewnienie dzięki wspólnej polityce dostaw, że wszyscy użytkownicy we Wspólnocie (obecnie UE) będą otrzymywać regularne i sprawiedliwe dostawy rud i paliw jądrowych – została utworzona Agencja Dostaw Euratomu;
- nadzór nad odpowiednim (w szczególności niemilitarnym), pokojowym wykorzystaniem materiałów jądrowych – realizacja kontroli bezpieczeństwa przez Euratom jest zapewniana przez wyspecjalizowanych inspektorów, którzy przeprowadzają kontrole fizyczne i księgowo we wszystkich instalacjach jądrowych we Wspólnocie;

- wykonywanie przyznanego jej prawa do własności specjalnych materiałów rozszczepialnych (materiały rozszczepialne składają się z atomów, które mogą być rozbijane przez neutrony w samopodtrzymującej się reakcji łańcuchowej w celu uwolnienia ogromnych ilości energii);
- utworzenie wspólnego rynku specjalistycznych materiałów i sprzętu, swobodny przepływ kapitału do celów inwestycji w sferze energetyki jądrowej oraz swoboda zatrudnienia specjalistów we Wspólnocie;
- nawiązywanie z innymi państwami i organizacjami międzynarodowymi stosunków umożliwiających postęp w pokojowym wykorzystaniu energii jądrowej.

Tytuły III i IV opisują instytucje i postanowienia finansowe:

- Euratom współdzieli z UE organy wykonawcze od wejścia w życie traktatu fuzyjnego (1967). Wcześniej współdzielił on już pewne wspólne instytucje.
- Podział kompetencji przekazanych instytucjom w traktacie ustanawiającym Euratom różni się od podziału kompetencji w organach EWG (obecnie w organach UE działających w ramach UE). W szczególności Parlament ma mniejszą kontrolę nad Euratomem i ma wyłącznie uprawnienia konsultacyjne (bez prawa do współdecyzji).
- Agencja Dostaw Euratomu, specjalny organ Euratomu, ma osobowość prawną, niezależność finansową i znajduje się pod nadzorem Komisji.
- Od czasu wejścia w życie traktatu fuzyjnego Euratom współdzieli także jeden budżet administracyjny z instytucjami UE. Wydatki na badania i rozwój w ramach traktatu Euratom mają jednak odrębny budżet.

Piąty i szósty tytuł są poświęcone postanowieniom ogólnym i postanowieniom dotyczącym okresu początkowego (powołanie instytucji, pierwsze przepisy wykonawcze i przepisy przejściowe).

Ponadto traktat zawiera pięć załączników dotyczących:

- dziedzin badań nad energią jądrową zgodnie z art. 4 traktatu,
- sektorów przemysłowych zgodnie z art. 41 traktatu,
- przyznawania wspólnym przedsiębiorstwom korzyści zgodnie z art. 48 traktatu,
- list towarów i produktów opisanych w rozdziale IX, dotyczących wspólnego rynku jądrowego,
- wstępnego programu badawczo-szkoleniowego przewidzianego w art. 215 traktatu (art. 215 został uchylony w brzmieniu obecnej wersji traktatu).

Więcej informacji:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:12016A>

- **Prowadzone procesy konsultacyjne, projekty, stanowiska:**

1. Chemikalia – nowe przepisy dotyczące substancji rakotwórczych, mutagennych lub działających szkodliwie na rozrodczość podlegających ograniczeniom

Konsultacje publiczne przepisów prawa pracy w UE (zdrowie i bezpieczeństwo w pracy) – na podstawie analizy Rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) oraz Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin w kontekście Komunikatu KE: Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy – projekt rozporządzenia zmieniającego

rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do substancji rakotwórczych, mutagenów komórek rozrodczych lub substancji toksycznych działających na rozrodczość, podlegających ograniczeniom – Etap legislacyjny – Projekt aktu prawnego. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 6 lutego 2026 r.

Pozycje 28, 29 i 30 określone w tabeli załącznika XVII do rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 zakazują wprowadzania do obrotu i stosowania w celu sprzedaży ogółowi społeczeństwa substancji sklasyfikowanych jako substancje rakotwórcze, mutagenne dla komórek rozrodczych lub toksyczne dla rozrodczości (CMR) kategorii 1A lub 1B w części 3 załącznika VI do rozporządzenia (WE) nr 1272/2008 Parlamentu Europejskiego i Rady, wymienionych w dodatkach 1–6 załącznika XVII do rozporządzenia (WE) nr 1907/2006, a także mieszanin zawierających takie substancje w określonych stężeniach.

Rozporządzenie (WE) nr 1272/2008, zmienione rozporządzeniami delegowanymi Komisji (UE) 2024/2564 i (UE) 2025/1222, wprowadziło nowe, zharmonizowane klasyfikacje substancji jako CMR kategorii 1A i 1B. Ponadto rozporządzenie delegowane (UE) 2024/2564 zastąpiło niektóre wpisy dotyczące substancji działających szkodliwie na rozrodczość kategorii 1B nowymi. W związku z tym należy zaktualizować dodatki 1, 2, 4 i 6 do załącznika XVII do rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 w celu uwzględnienia nowo sklasyfikowanych substancji i zastąpienia istniejących wpisów.

Zmiany w rozporządzeniu (WE) nr 1272/2008 wprowadzone rozporządzeniem delegowanym (UE) 2024/2564 będą miały zastosowanie od 1 maja 2026 r. Zmiany w rozporządzeniu (WE) nr 1272/2008 wprowadzone rozporządzeniem delegowanym (UE) 2025/1222 będą miały zastosowanie od 1 lutego 2027 r. Ponieważ niniejsze rozporządzenie wejdzie w życie po 1 maja 2026 r., ograniczenie wprowadzone niniejszym rozporządzeniem w odniesieniu do substancji sklasyfikowanych rozporządzeniem delegowanym (UE) 2024/2564 jako CMR kategorii 1A i 1B powinno mieć zastosowanie od dnia wejścia w życie niniejszego rozporządzenia. Natomiast ograniczenie dotyczące substancji sklasyfikowanych w rozporządzeniu delegowanym (UE) 2025/1222 jako CMR kategorii 1A i 1B powinno mieć zastosowanie od 1 lutego 2027 r. Data rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia nie uniemożliwia podmiotom gospodarczym wcześniejszego stosowania ograniczeń dotyczących CMR kategorii 1A i 1B wymienionych w załącznikach do rozporządzeń delegowanych (UE) 2024/2564 i (UE) 2025/1222.

Numery CAS wymienione dla trzech substancji, o których mowa w dodatkach 1 i 2 do załącznika XVII do rozporządzenia (WE) nr 1907/2006, należy zaktualizować, aby odzwierciedlały aktualną identyfikację tych trzech substancji i zapewniały jasność i dokładność w stosowaniu ograniczenia.

Link: <https://pracodawcy.pl/chemikalia-nowe-przepisy-dotyczace-substancji-rakotworczych-mutagennych-lub-dzialajacych-szkodliwie-na-rozrodczosc-podlegajacych-ograniczeniom/>

2. Zrównoważone finansowanie – ratingi z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego – kary pieniężne i okresowe kary pieniężne nakładane na dostawców ratingów

Konsultacje publiczne przepisów prawa gospodarczego w UE (w powiązaniu z kwestiami m.in środowiskowymi i bankowymi – ESG) – na podstawie analizy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/3005 z dnia 27 listopada 2024 r. w sprawie przejrzystości i rzetelności działalności ratingowej z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG) w oparciu o strategię finansowania transformacji w stronę gospodarki zrównoważonej – projekt rozporządzenia delegowanego uzupełniającego rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/3005 w odniesieniu do przepisów proceduralnych dotyczących grzywien i okresowych kar pieniężnych nakładanych przez Europejski Urząd

Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych na dostawców ratingów ESG – Etap legislacyjny – Projekt aktu prawnego. Ostateczny termin na przesłanie opinii to 13 lutego 2026 r.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/3005 z dnia 27 listopada 2024 r. w sprawie przejrzystości i uczciwości działań w zakresie ratingów środowiskowych, społecznych i ładu korporacyjnego (ESG) oraz zmieniające rozporządzenia (UE) 2019/2088 i (UE) 2023/2859 (zwane dalej „Rozporządzeniem w sprawie ratingów ESG”) ma na celu poprawę jakości informacji o ratingach ESG poprzez (i) poprawę przejrzystości cech i metodologii ratingów ESG oraz (ii) zapewnienie większej uczciwości działań dostawców ratingów ESG i zapobieganie ryzyku konfliktu interesów na poziomie dostawców ratingów ESG.

W przepisach UE dotyczących działalności ratingowej z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego określono wspólne podejście do zwiększenia rzetelności, przejrzystości, porównywalności, odpowiedzialności, wiarygodności, dobrego zarządzania i niezależności tej działalności.

Artykuł 39 ust. 9 rozporządzenia w sprawie ratingów ESG nakłada na Komisję obowiązek przyjęcia, w drodze aktu delegowanego, rozporządzenia w sprawie dalszych zasad proceduralnych dotyczących wykonywania przez ESMA uprawnień do nakładania grzywnien lub okresowych kar pieniężnych, w tym przepisów dotyczących prawa do obrony, przepisów czasowych oraz poboru grzywnien lub okresowych kar pieniężnych, a także poprzez przyjęcie szczegółowych przepisów dotyczących okresów przedawnienia nakładania i egzekwowania grzywnien i okresowych kar pieniężnych.

Link: <https://pracodawcy.pl/zrownowazone-finansowanie-ratingi-z-zakresu-ochrony-srodowiska-polityki-spoecznej-i-ladu-korporacyjnego-kary-pieniezne-i-okresowe-kary-pieniezne-nakladane-na-dostawcow-ratingow/>

3. Konsultacje publiczne MKiŚ - Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/631 w odniesieniu do norm emisji CO<sub>2</sub> dla nowych lekkich pojazdów dostawczych i oznakowania pojazdów ...."

Ministerstwo Klimatu i Środowiska zaprasza do udziału w konsultacjach, których celem jest wypracowanie stanowiska polskiego rządu do wniosku dotyczącego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającego rozporządzenie (UE) 2019/631 w odniesieniu do norm emisji CO<sub>2</sub> dla nowych lekkich pojazdów dostawczych i oznakowania pojazdów oraz uchylającego dyrektywę 1999/94/WE wraz z załącznikiem.

Ministerstwo Klimatu i Środowiska koordynuje przygotowywanie Projektu Stanowiska RP do ww. dokumentów.

Uprzejmie prosimy o przekazywanie ewentualnych uwag, opinii i stanowisk do projektu, także w formie elektronicznej (edytowalnej), w terminie do dnia 28 stycznia 2026 r. na adres [szkop@pracodawcy.pl](mailto:szkop@pracodawcy.pl) z wykorzystaniem formularza udostępnionego na stronie internetowej MKiŚ.

Obowiązek konsultacji stanowiska ze stroną społeczną wynika z art. 16 ustawy z 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców oraz art. 19 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Obecnie dokumenty zostały opublikowane jedynie w języku angielskim. Po ukazaniu się oficjalnych tłumaczeń, zostaną niezwłocznie do Państwa przekazane.

1. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EU) 2019/631 as regards CO<sub>2</sub> emission performance standards for new light duty vehicles and vehicle labelling and repealing Directive 1999/94/EC.

2. Annex to the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EU) 2019/631 as regards CO2 emission performance standards for new light duty vehicles and vehicle labelling and repealing Directive 1999/94/EC.

Link: <https://pracodawcy.pl/konsultacje-publiczne-mkis-wniosek-dotyczacy-rozporzadzenia-parlamentu-europejskiego-i-rady-zmieniajacego-rozporzadzenie-ue-2019-631-w-odniesieniu-do-norm-emisji-co2-dla-nowych-lekkich-pojazdow-do/>

- **Publikacje oraz inne informacje:**

1. Strategia finansowania przejścia na zrównoważoną gospodarkę / Strategy for financing the transition to a sustainable economy

#### Strategia finansowania przejścia na zrównoważoną gospodarkę

Komisja Europejska przyjęła ambitny i kompleksowy pakiet środków, które mają pomóc poprawić przepływ pieniędzy na finansowanie przejścia na zrównoważoną gospodarkę. Dzięki umożliwieniu inwestorom przekierowania inwestycji na bardziej zrównoważone technologie i przedsiębiorstwa środki te będą miały zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia naszych celów klimatycznych i środowiskowych. Dzięki nim UE stanie się światowym liderem w ustalaniu standardów zrównoważonego finansowania.

Nowa strategia zrównoważonego finansowania ma na celu wspieranie finansowania przejścia na zrównoważoną gospodarkę poprzez zaproponowanie działań w czterech obszarach: finansowanie transformacji, włączenie społeczne, odporność i wkład systemu finansowego oraz globalne ambicje.

Opiera się on na planie działania z 2018 r. w sprawie finansowania zrównoważonego wzrostu gospodarczego, sprawozdaniu platformy ds. zrównoważonego finansowania dotyczącym finansowania transformacji oraz konsultacjach przeprowadzonych w okresie od kwietnia do lipca 2020 r.

#### Wniosek dotyczący standardu europejskich zielonych obligacji

Europejski standard zielonych obligacji (EUGBS) jest dobrowolnym standardem, który ma pomóc w zwiększeniu skali i podniesieniu ambicji środowiskowych rynku zielonych obligacji. Ustanowienie tego standardu było działaniem w ramach planu działania Komisji z 2018 r. na rzecz finansowania zrównoważonego wzrostu gospodarczego i jest częścią Europejskiego Zielonego Ładu. Opiera się on na zaleceniach Grupy Ekspertów Technicznych ds. Zrównoważonego Finansowania.

Po przyjęciu przez współprawodawców proponowane rozporządzenie określi złoty standard w zakresie sposobu, w jaki przedsiębiorstwa i organy publiczne mogą wykorzystywać zielone obligacje do pozyskiwania funduszy na rynkach kapitałowych w celu finansowania tak ambitnych inwestycji na dużą skalę, przy jednoczesnym spełnieniu surowych wymogów w zakresie zrównoważonego rozwoju i ochronie inwestorów.

Będzie to przydatne zarówno dla emitentów, jak i inwestorów zielonych obligacji. Na przykład emitenci będą mieli solidne narzędzie do wykazania, że finansują legalne zielone projekty zgodne z unijną systematyką dotyczącą zrównoważonego rozwoju. Inwestorzy kupujący obligacje będą mogli łatwiej ocenić, porównać i zaufać, że ich inwestycje są zrównoważone, zmniejszając w ten sposób ryzyko związane z pseudoekologicznym marketingiem.

Nowy EUGBS będzie otwarty dla wszystkich emitentów zielonych obligacji, w tym przedsiębiorstw, organów publicznych, a także emitentów spoza UE.

W proponowanych ramach przewidziano cztery kluczowe wymogi.

- Dostosowanie do systematyki: Środki pozyskane z obligacji należy w pełni przeznaczyć na projekty zgodne z unijną systematyką dotyczącą zrównoważonego rozwoju.
- Przejrzystość: Pełna przejrzystość sposobu alokacji przychodów z obligacji dzięki szczegółowym wymogom sprawozdawczym
- Przegląd zewnętrzny: Wszystkie europejskie zielone obligacje muszą zostać sprawdzone przez kontrolera zewnętrznego w celu zapewnienia zgodności finansowanych projektów z rozporządzeniem i z systematyką.
- Nadzór Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (ESMA) nad recenzentami: Kontrolerzy zewnętrzeni świadczący usługi na rzecz emitentów europejskich zielonych obligacji muszą być zarejestrowani w ESMA i nadzorowani przez ESMA. Zapewni to jakość ich usług i wiarygodność ich przeglądów w celu ochrony inwestorów i zapewnienia integralności rynku.

#### Akt delegowany uzupełniający art. 8 rozporządzenia w sprawie systematyki

Komisja Europejska przyjęła również akt delegowany uzupełniający art. 8 rozporządzenia w sprawie systematyki do celów kontroli przez współprawodawców. W niniejszym akcie delegowanym określono treść, metodykę i sposób prezentacji informacji, które mają być ujawniane przez przedsiębiorstwa finansowe i niefinansowe, dotyczących udziału zrównoważonej środowiskowo działalności gospodarczej w ich działalności gospodarczej, inwestycjach lub działalności pożyczkowej.

#### Strategy for financing the transition to a sustainable economy

The European Commission adopted an ambitious and comprehensive package of measures to help improve the flow of money towards financing the transition to a sustainable economy. By enabling investors to re-orient investments towards more sustainable technologies and businesses, these measures will be instrumental in reaching our climate and environmental targets. They will make the EU a global leader in setting standards for sustainable finance.

The new sustainable finance strategy aims to support the financing of the transition to a sustainable economy by proposing action in four number of areas: transition finance, inclusiveness, resilience and contribution of the financial system and global ambition.

It builds on the 2018 action plan on financing sustainable growth, the transition finance report by the Platform on Sustainable Finance and a consultation held from April to July 2020.

#### Proposal for a standard for European green bonds

The European green bond standard (EUGBS) is a voluntary standard to help scale up and raise the environmental ambitions of the green bond market. Establishing this standard was an action in the Commission's 2018 action plan on financing sustainable growth and is part of the European green deal. It is based on the recommendations of the Technical Expert Group on Sustainable Finance.

Once it is adopted by co-legislators, this proposed Regulation will set a gold standard for how companies and public authorities can use green bonds to raise funds on capital markets to finance such ambitious large-scale investments, while meeting tough sustainability requirements and protecting investors.

This will be useful for both issuers and investors of green bonds. For example, issuers will have a robust tool to demonstrate that they are funding legitimate green projects aligned with the EU taxonomy. And investors buying the bonds will be able to more easily assess, compare and trust that their investments are sustainable, thereby reducing the risks posed by greenwashing.

The new EUGBS will be open to any issuer of green bonds, including companies, public authorities, and also issuers located outside of the EU.

There are four key requirements under the proposed framework

- Taxonomy-alignment: The funds raised by the bond should be allocated fully to projects that are aligned with the EU taxonomy
- Transparency: Full transparency on how the bond proceeds are allocated through detailed reporting requirements
- External review: All European green bonds must be checked by an external reviewer to ensure compliance with the Regulation and taxonomy alignment of the funded projects
- Supervision by the European Securities Markets Authority (ESMA) of reviewers: External reviewers providing services to issuers of European green bonds must be registered with and supervised by the ESMA. This will ensure the quality of their services and the reliability of their reviews to protect investors and ensure market integrity

#### Delegated act supplementing Article 8 of the Taxonomy Regulation

The European Commission also adopted today the delegated act supplementing Article 8 of the Taxonomy Regulation for scrutiny by co-legislators. This delegated act specifies the content, methodology and presentation of information to be disclosed by financial and non-financial undertakings concerning the proportion of environmentally sustainable economic activities in their business, investments or lending activities.

Link: <https://pracodawcy.pl/strategia-finansowania-przejscia-na-zrownowazona-gospodarke-strategy-for-financing-the-transition-to-a-sustainable-economy/>

#### 2. Kongres Finansowy KPMG 2026 | 11-12 lutego 2026 r.

Eksperti KPMG już po raz 16. w ramach Kongresu Finansowego KPMG przedstawią zagadnienia z obszaru podatków, księgowości, prawa i technologii.

Wydarzenie odbędzie się w formule online w dniach 11-12 lutego 2026 r.

Wydarzenie skierowane jest do prezesów i członków zarządów oraz przedstawicieli kadry zarządzającej odpowiedzialnej za obszary podatkowe i rachunkowe w przedsiębiorstwach, a w szczególności dyrektorów finansowych, głównych księgowych oraz szefów sprawozdawczości finansowej i controllingu, a także innych osób sprawujących funkcje finansowe i zajmujących się transformacją cyfrową tego obszaru w firmach.

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny, jednakże możliwy wyłącznie po otrzymaniu potwierdzenia. Organizatorzy proszą o wysyłanie zgłoszeń ze służbowych adresów e-mail. Rejestracja jest dostępna do 9 lutego, do godziny 17:00.

Organizator zastrzega sobie możliwość selekcji zgłoszeń, a także możliwość zmiany terminu lub odwołania wydarzenia. Spotkanie odbędzie się w języku polskim.

#### Finanse 4.0 wsparte technologią SAP

Finanse 4.0 to znacznie więcej niż digitalizacja procesów finansowych. To realne wsparcie dla działów finansowych: szybsze zamknięcie, dane w czasie rzeczywistym, lepsze predykcje i automatyzacja wspierana przez sztuczną inteligencję.

Podczas drugiego dnia Kongresu Finansowego KPMG (12 lutego), zostanie pokazane, jak SAP może być wdrażany etapowo i przewidywalnie kosztowo, także w średnich firmach, zaczynając od finansów – bez korporacyjnego ciężaru i wieloletnich projektów. Dyskusja obejmie również to, co dalej po wdrożeniu SAP i gdzie najczęściej „ucieka” wartość biznesowa: cash management, planowanie, analityka i automatyzacja. Sesja będzie prowadzona w formule dynamicznej rozmowy biznesu z architekturą, opartej na liczbach i konkretnych przypadkach.

Kluczowe zagadnienia:

- Finanse 4.0 w praktyce: szybsze zamknięcie, dane w czasie rzeczywistym, lepsze predykcje i automatyzacja wsparta AI.
- SAP bez ciężaru korporacji. Jak dziś wdrażać SAP etapowo i przewidywalnie kosztowo – także w średnich firmach, zaczynając od finansów.
- Co dalej po wdrożeniu SAP? Cztery obszary, w których CFO najczęściej traci niewykorzystaną wartość: cash management, planowanie, analityka i automatyzacja.

Link: <https://pracodawcy.pl/kongres-finansowy-kpmg-2026-11-12-lutego-2026-r/>

### 3. Bezpłatny webinar Deloitte: Dekarbonizacja i transformacja klimatyczna: plan przejścia jako klucz do budowania odporności przedsiębiorstwa

Bezpłatne spotkanie on-line: Dekarbonizacja i transformacja klimatyczna: plan przejścia jako klucz do budowania odporności przedsiębiorstwa; 10 lutego 2026 r., godz. 10:30 – 11:30

#### 3. webinar z cyklu Budowanie odporności w biznesie

Dekarbonizacja i transformacja klimatyczna przestają być wyborem – stają się koniecznością dla firm, które chcą pozostać konkurencyjne, zgodne z regulacjami i odporne na ryzyka przyszłości. Plan przejścia to dziś kluczowy element strategii klimatycznej, pozwalający skutecznie redukować emisje, wdrażać innowacje i budować przewagę w nowej rzeczywistości rynkowej.

Zespół Sustainability & Climate Deloitte zaprasza na webinar, podczas którego eksperci pokażą, jak krok po kroku zaplanować i wdrożyć działania dekarbonizacyjne oraz jak strategie klimatyczne łączą się z odpornością organizacji i wymogami regulacyjnymi. Wśród poruszanych tematów znajdują się m.in. przejście z gospodarki linearnej na cyrkularną, praktyczne przykłady redukcji emisji w różnych branżach, wpływ obiegu zamkniętego na klimat oraz liczenie śladu węglowego.

To trzecie spotkanie z cyklu poświęconego temu, jak dziś budować odporne, przyszłościowe organizacje.

W agendzie m.in.:

- Przejście z gospodarki linearnej na cyrkularną – jak zmienić model działania i wykorzystać surowce efektywniej.
- Dekarbonizacja w różnych branżach – praktyczne przykłady transformacji i dobrych praktyk.
- Gospodarowanie odpadami a redukcja emisji – jak obieg zamknięty wpływa na klimat.
- Liczenie śladu węglowego – kluczowe etapy, narzędzia i znaczenie dla planowania działań.
- Plan przejścia jako element budowania odporności – jak powiązać strategię klimatyczną z odpornością organizacyjną i wymogami regulacyjnymi.

Prowadząca: Julia Patorska | Partner, CE Sustainability & Climate Leader, Deloitte

Eksperti:

- Decarbonization: Izabela Filipiak | Senior Manager, Decarbonization Lead, Sustainability & Climate, Deloitte
- Circular Economy: Justyna Tomaszewska-Krygicz | Manager, Sustainability & Climate, Deloitte

Webinar skierowany jest do: liderów ESG, strategii i zrównoważonego rozwoju, specjalistów ds. ochrony środowiska, emisji i gospodarki odpadami, przedstawicieli branż energochłonnych, produkcyjnych i usługowych, osób odpowiedzialnych za raportowanie klimatyczne i zgodność z regulacjami UE.

Link: <https://pracodawcy.pl/bezplatny-webinar-deloitte-dekarbonizacja-i-transformacja-klimatyczna-plan-przejscia-jako-klucz-do-budowania-odpornosci-przedsiębiorstwa/>

#### 4. Analizy Deloitte: Dyrektywa w sprawie jawności wynagrodzeń – projekt przepisów

##### Co zmienia projekt ustawy o jawności wynagrodzeń? Obowiązki, kary i terminy dla pracodawców

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy wdrażającej Dyrektywę 2023/970 w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania, potocznie nazywaną Dyrektywą w sprawie jawności wynagrodzeń lub Dyrektywą w sprawie luki płacowej. Projekt ustawy znajduje się obecnie w fazie konsultacji społecznych.

##### Główne założenia projektowanych przepisów o jawności wynagrodzeń:

##### Odrębność regulacji od Kodeksu pracy i sankcje

Należy zwrócić uwagę na przyjęcie przez ustawodawcę koncepcji odrębności tej ustawy od Kodeksu pracy. Nowe regulacje zmieniają Kodeks pracy jedynie w nieznacznym zakresie, stanowiąc co do zasady „samodzielną” regulację. Zmiany Kodeksu pracy dotyczą w głównej mierze dookreślenia dwóch definicji: „wynagrodzenia” oraz „prac o jednakowej wartości” tak, aby ich brzmienie było zbieżne z definicjami z Dyrektywy.

Projekt ustawy wprowadza także zmiany w Kodeksie pracy w jeszcze jednym, interesującym aspekcie. Naprawia bowiem niedopatrzenie z Ustawy z 4 czerwca 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, która częściowo wdrażała przepisy Dyrektywy w zakresie postępowań rekrutacyjnych. Powyższa ustawa nie wskazywała żadnych konsekwencji prawnych za nieprzestrzeganie nowych obowiązków wobec pracowników lub kandydatów.

Ustawodawca w projekcie wprowadza odpowiednie zmiany w artykułach Kodeksu pracy dotyczących odpowiedzialności pracodawcy za nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. W konsekwencji, zgodnie z projektem, jeżeli pracodawca nie przekazuje kandydatowi informacji o początkowej wysokości wynagrodzenia lub jego przedziale oraz o odpowiednich postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania albo w ogłoszeniach o naborze nie stosuje nazw stanowisk neutralnych pod względem płci, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Takiej samej karze podlega pracodawca, który narusza przepisy dotyczące definicji wynagrodzenia oraz pracy o jednakowej wartości.

Co interesujące, ustawodawca penalizuje jedynie brak neutralnych pod względem płci nazw stanowisk w ogłoszeniach o pracę. Oznacza to, że pracodawcy, którzy nie wprowadzili zmian w nazwach stanowisk w dokumentach wewnętrznych, nie będą podlegali karom.

##### Ocena wartości pracy i konsultacje ze związkami zawodowymi

Zgodnie z projektem pracodawca dokonuje oceny wartości pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Ocenie wartości pracy służą kryteria i podkryteria:

- wymagane umiejętności,
- wysiłek,
- zakres odpowiedzialności i warunków pracy,
- lub inne kryteria lub podkryteria, jeśli mają znaczenie dla określonego rodzaju pracy lub dla określonego stanowiska. Ustawodawca nie wskazuje, jakie mogą być podkryteria.

Pracodawca ustala kryteria i podkryteria w uzgodnieniu z działającym u niego związkiem zawodowym. Po ich ustaleniu, pracodawca, na ich podstawie, ustala kategorie pracowników wykonujących prace o jednakowej wartości. Kategorie pracowników pracodawca ustala po

konsultacji z działającym u niego związkiem zawodowym. Konsultacje te mają trwać nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 15 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę propozycji ustalenia kategorii pracowników.

### Struktura wynagrodzeń

Ustawodawca nie odnosi się do kolejnych etapów ustalania struktur wynagrodzeń, wskazując jedynie, że struktura wynagrodzeń obowiązująca u pracodawcy oraz oceny wartości stanowisk lub rodzaju pracy zapewniają realizację prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, umożliwiając analizę, czy pracownicy znajdują się w porównywalnej sytuacji. Wydaje się zatem, że określenie wynagrodzeń dla poszczególnych kategorii pracowników stanowi autonomiczną decyzję pracodawcy.

### Dostęp do kryteriów ustalających wynagrodzenia i informacji o wynagrodzeniu

Ponadto pracodawca ma obowiązek określić kryteria służące ustaleniu wynagrodzeń pracowników, poziomów wynagrodzeń i wzrostu wynagrodzeń oraz zapewnić pracownikom łatwy dostęp do tych kryteriów – jednak dotyczy to jedynie pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników udostępnia informacje o tych kryteriach jedynie na wniosek pracownika, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wniosku.

Jeśli chodzi o wniosek pracownika o udzielenie informacji dotyczącej jego indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średnich poziomów wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości jak jego praca to pracodawca ma 30 dni na udzielenie odpowiedzi, co jest terminem krótszym niż wskazywany w Dyrektywie.

Taki sam termin pracodawca ma na udzielenie odpowiedzi na wniosek pracownika o dodatkowe i uzasadnione wyjaśnienia oraz szczegółowe informacje dotyczące przekazanych danych, jeżeli były one niedokładne lub niekompletne. Dodatkowo pracodawca ma obowiązek informowania pracowników do 31 marca każdego roku, w sposób u niego przyjęty, o możliwości złożenia przez nich powyższych wniosków.

### Poufność wynagrodzeń a równe traktowanie

Ważne jest również postanowienie, zgodnie z którym czynności prawne lub postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych, a także regulaminów i statutów, które zakazują pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu, są nieważne.

Czy to oznacza, że pracodawca nie może zakazać pracownikowi ujawniania informacji o jego wynagrodzeniu? Otóż nie.

Nieważny będzie jedynie zakaz ujawniania przez pracownika wynagrodzenia w celu realizacji praw wynikających z zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W związku z powyższym warto już teraz zweryfikować brzemienie regulacji wewnętrznych oraz wzorów umów. Ponadto pracodawca będzie mógł zobowiązać pracownika, który uzyskał informację o swoim wynagrodzeniu i średnim poziomie wynagrodzenia w podziale na płeć w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących jednakową pracę jak on lub pracę o jednakowej wartości, do niewykorzystywania tych informacji w innym celu niż dochodzenie prawa do równego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości.

### Sprawozdanie z luki płacowej: progi i terminy

Polski ustawodawca przyjął, że sporządzenie sprawozdania z luki płacowej u pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników jest dobrowolne. Na takie rozstrzygnięcie pozwalały zapisy Dyrektywy. Pracodawca ustala liczbę pracowników zatrudnionych w roku kalendarzowym, w przeliczeniu na pełne etaty, w celu ustalenia, czy podlega obowiązkowi sporządzenia sprawozdania z luki płacowej i częstotliwości tego obowiązku. Jeśli pracodawca zatrudnia pracowników tymczasowych powinien uwzględnić ich w tej liczbie.

Sprawozdanie z luki płacowej ma dotyczyć poprzedniego roku kalendarzowego. Częstotliwości składania sprawozdania są takie same jak w Dyrektywie, w zależności od liczby zatrudnionych pracowników. Sprawozdanie, co do zasady, ma być złożone w terminie do 31 marca danego roku kalendarzowego. Jednak ustawodawca wskazał inne terminy do złożenia pierwszych sprawozdań.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 150 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie za okres od dnia 7 czerwca 2026 r. do 31 grudnia 2026 r., do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2027 r. Pracodawca zatrudniający od 100 do 149 pracowników przekazuje pierwsze sprawozdanie z luki płacowej za poprzedni rok kalendarzowy, do organu monitorującego w terminie do dnia 7 czerwca 2031 r.

Rzetelność informacji zawartych w sprawozdaniu z luki płacowej pracodawca potwierdza po konsultacji ze związkami zawodowymi. Jako pracodawcę rozumie się w tym wypadku pracownika lub pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

Informacje dot. luki płacowej ze względu na płeć wśród pracowników, w podziale na kategorie pracowników, pracodawca przekazuje pracownikom i związkowi zawodowemu do 31 marca każdego roku. Ma też obowiązek przekazania ich Państwowej Inspekcji Pracy oraz organowi do spraw równości w terminie 14 dni od złożenia wniosku przez te organy. Informacje te pracodawca przechowuje przez okres 5 lat licząc od końca roku kalendarzowego, za który sporządzono sprawozdanie z luki płacowej.

W zakresie wspólnej oceny wynagrodzeń przesłanki do jej przeprowadzenia są powtórzeniem przepisów Dyrektywy:

- a) sprawozdanie z luki płacowej wykazuje lukę płacową ze względu na płeć w którejkolwiek kategorii pracowników wynoszącą co najmniej 5%,
- b) pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów,
- c) pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć w terminie 6 miesięcy od dnia przekazania sprawozdania z luki płacowej.

Projekt precyzuje jednak pewne kwestie. Weryfikacja przesłanek do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń oraz sama wspólna ocena wynagrodzeń jest przeprowadzana w konsultacji ze związkiem zawodowym, a jeśli u pracodawcy nie działa związek zawodowy, w konsultacji z przedstawicielami pracowników wybranymi przez załogę do reprezentowania jej interesów, w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Ponadto projekt ustawy zakłada domniemanie, że pracodawca nie uzasadnił luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli nie przedstawił związkowi zawodowemu lub przedstawicielom pracowników („stronie pracowniczej”) jej uzasadnienia na podstawie obiektywnych, neutralnych pod względem płci kryteriów lub gdy nie uzgodniono między pracodawcą a stroną pracowniczą tego, że luka płacowa ze względu na płeć jest uzasadniona.

Podobne domniemanie występuje w odniesieniu do trzeciej przesłanki do przeprowadzenia wspólnej oceny wynagrodzeń: należy przyjąć, że pracodawca nie podjął skutecznych działań zaradczych wobec nieuzasadnionej luki płacowej ze względu na płeć, jeżeli nie ma co do tego faktu zgody między pracodawcą a stroną pracowniczą.

Pracodawca przekazuje informację ze wspólnej oceny wynagrodzeń pracownikom, związkowi zawodowemu lub przedstawicielom pracowników (jeśli u pracodawcy nie działa związek zawodowy), oraz organowi monitorującemu, w terminie 14 dni od dnia zakończenia wspólnej oceny wynagrodzeń, a na wniosek również Państwowej Inspekcji Pracy lub organowi do spraw równości. Informację tę w odpowiedzi na wniosek PIP lub organu monitorującego należy przekazać niezwłocznie.

Pracodawca, wdrażając środki wynikające ze wspólnej oceny wynagrodzeń ma obowiązek podjąć skuteczne działania zaradcze w terminie nie dłuższym niż 8 miesięcy od dnia przekazania informacji ze wspólnej oceny wynagrodzeń.

#### Roszczenia pracownicze i ciężar dowodu

Jednym z bardziej interesujących rozwiązań wprowadzonych w projekcie jest nowe roszczenie osoby, wobec której pracodawca naruszył prawa lub obowiązki związane z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie prawa do jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości. Ma ona bowiem prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia, w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Przy czym polski Kodeks pracy za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu m.in. ze względu na płeć przewiduje już prawo do żądania przez pracownika odszkodowania. W związku z powyższym trudno jest stwierdzić, jak projektowane przepisy mają się w tym zakresie do już istniejących.

Projekt ustawy wprowadza również odwrócony ciężar dowodu w zakresie wyżej wymienionych roszczeń, przy czym ponownie, w przypadku spraw o dyskryminację, odwrócony ciężar dowodu już obowiązuje w polskim prawie.

#### Sankcje i wejście w życie ustawy o jawności wynagrodzeń

Za niewykonywanie obowiązków wynikających z ustawy przewidziana jest kara grzywny od 3 000 zł do 50 000 zł, co jest karą wyższą niż kary przewidziane w Kodeksie pracy za niewykonywanie przez pracodawcę swoich obowiązków.

Ustawa ma wejść w życie z dniem 7 czerwca 2026 r.

Link: <https://pracodawcy.pl/analizy-deloitte-dyrektywa-w-sprawie-jawnosci-wynagrodzen-projekt-przepisow/>

#### 5. Rozwiń firmę z Funduszami Europejskimi – wybierz swoją ścieżkę! – PARP

Każdy biznes ma własną historię i własne potrzeby. Dlatego Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości stworzyła przewodniki, które pomogą znaleźć najlepszą ścieżkę – od rozwoju technologii, przez inwestycję w ludzi, po działania na rzecz regionu. Poznaj możliwości Funduszy Europejskich i zaplanuj kolejny krok.

Rozwijanie firmy to proces pełen decyzji: co dalej? W co inwestować? Jak podnosić konkurencyjność i nie zostać w tyle w świecie, który zmienia się tak szybko?

Jeśli prowadzisz biznes w Polsce, właśnie pojawiła się świetna okazja, by przemyśleć kierunek rozwoju i sięgnąć po konkretne narzędzia wsparcia. PARP przygotował praktyczne broszury – przewodniki po możliwościach, jakie dają Fundusze Europejskie na lata 2021–2027. Każdy z tych programów odpowiada na inne potrzeby przedsiębiorców.

#### Inwestuj w przyszłość technologii

Inwestowanie w przyszłość to dziś konieczność. Jeśli Twoja firma działa w sektorze nowoczesnych technologii, rozwija innowacyjne produkty, szuka wsparcia dla projektów badawczo-rozwojowych czy planuje ekspansję na rynki zagraniczne – poznaj możliwości, jakie oferują Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki (FENG).

Ten program skierowany jest do przedsiębiorstw w całej Polsce – od startupów po duże firmy, a także instytucji naukowych i organizacji wspierających innowacje. FENG to kontynuacja znanych programów z wcześniejszych lat, takich jak „Innowacyjna Gospodarka” czy „Inteligentny Rozwój” – ale w nowoczesnej, jeszcze lepiej dopasowanej formule.

Z tej broszury dowiesz się:

- jak uzyskać dofinansowanie na rozwój produktów, usług i technologii,

- jakie są aktualne nabory i terminy składania wniosków,
- które branże i tematy (np. AI, biotechnologia, GOZ) są szczególnie wspierane.

Wartość środków EFRR na realizację programu: 36,8 mld zł. PARP zarządza częścią budżetu FENG o wartości ok. 12,55 mld zł.

#### Dla tych, którzy inwestują w ludzi

Nie każda zmiana musi zaczynać się od technologii. Czasem największy potencjał tkwi w zespole. Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) to program stworzony z myślą o przedsiębiorcach, którzy chcą rozwijać kompetencje – swoje i swoich pracowników.

Program koncentruje się na edukacji, pracy i dostępności. Dzięki niemu możesz sfinansować szkolenia, studia podyplomowe, doradztwo, mentoring czy coaching. FERS wspiera także działania związane z ekologiczną transformacją firmy, wdrażaniem gospodarki o obiegu zamkniętym czy podnoszeniem dostępności usług i produktów.

Z przewodnika dowiesz się:

- jakie formy wsparcia są dostępne dla Ciebie i Twojego zespołu,
- gdzie szukać operatorów i jak zgłosić się do programu,
- co można osiągnąć dzięki udziałowi w projektach FERS.

Wartość środków EFS+ na realizację programu: 18,87 mld zł. PARP zarządza częścią budżetu FERS o wartości ok. 1,4 mld zł.

#### Wybierz kierunek i ruszaj!

Każda z publikacji została przygotowana z myślą o przedsiębiorcach, którzy chcą działać świadomie i szukają wiarygodnych źródeł informacji. Broszury są łatwe w odbiorze i pełne praktycznych wskazówek – od ogólnych informacji, po konkretne kroki, które należy wykonać, by skorzystać z programów.

Rozwój to proces – ale pierwszym krokiem jest decyzja. Wybierz swoją ścieżkę, poznaj możliwości i zobacz, jak Fundusze Europejskie mogą realnie wesprzeć Twoją firmę.

Link: <https://pracodawcy.pl/rozwini-firme-z-funduszami-europejskimi-wyberz-swoja-sciezke-parp/>

Źródło: EUR-Lex; Komisja Europejska; Ministerstwo Klimatu i Środowiska; KPMG Sp. z o.o.; Deloitte Polska (Deloitte Touche Tohmatsu Limited – Deloitte Global); Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.