Miesięcznik Pracodawców RP

Listopad 2025

Joanna Makowiecka-Gatza

prezes zarządu Pracodawcy RP

Szanowni Państwo,

miniony miesiąc był czasem intensywnej pracy, spotkań i debat, które pokazały, jak ważny jest dziś głos środowiska przedsiębiorców w kształtowaniu polityki gospodarczej i społecznej kraju. W październiku rozmawialiśmy o inwestycjach, obronności, zdrowiu publicznym, kulturze i roli dialogu w budowaniu odpornej gospodarki.

Wspólnie z partnerami rządowymi i społecznymi uczestniczyliśmy w konsultacjach dotyczących projektu nowelizacji ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, podkreślając znaczenie silnej, skutecznej i nowoczesnej PIP, przy jednoczesnym zachowaniu konkurencyjności przedsiębiorstw.

Podczas Europejskiego Kongresu MŚP w Katowicach podpisaliśmy porozumienie z Regionalną Izbą Gospodarczą – to ważny krok w budowaniu sieci współpracy polskich przedsiębiorców. Inicjatywa Mecenat 3.0 rozpoczęła natomiast nowy rozdział w relacjach świata biznesu i kultury otwierając drogę do rozwiązań podatkowych i prawnych sprzyjających prywatnemu mecenatowi.

W październiku gościliśmy również debatę o priorytetach legislacyjnych Unii Europejskiej, podczas której rozmawialiśmy o bezpieczeństwie, zielonej transformacji, cyfryzacji i potrzebie racjonalnego podejścia do regulacji.

Kolejne tygodnie zapowiadają się równie intensywnie. W centrum uwagi znajdzie się rozwój krajowego przemysłu obronnego – sektora o strategicznym znaczeniu dla bezpieczeństwa i przyszłości polskiej gospodarki. Wspólnie z Polską Grupą Zbrojeniową otwieramy nowy etap dialogu między przemysłem publicznym i prywatnym, aby wydatki na obronność wzmacniały potencjał krajowych firm.

Przed nami również kolejne działania w obszarze zdrowia publicznego i profilaktyki, kontynuacja kampanii „Twój Ruch dla Zdrowia" oraz prace nad rozwiązaniami wspierającymi promocję polskiego sportu.
Serdecznie zapraszam do lektury listopadowego Miesięcznika.

Michał Grodzki

Rachunkowość i podatki z nową perspektywą - rusza Sektorowa Rada ds. Kompetencji

W czasach, gdy transformacja cyfrowa, nowe regulacje prawne i wymagania zrównoważonego rozwoju (ESG) redefiniują świat finansów i podatków, sektor rachunkowości i doradztwa podatkowego potrzebuje mechanizmu, który skoordynuje dialog, identyfikację kompetencji i działania zmianowe. W odpowiedzi na tę potrzebę powołana zostaje Sektorowa Rada ds. Kompetencji w obszarze rachunkowości i podatków, inicjatywa oparta na parasolu Pracodawców RP, integrująca przedsiębiorców, ekspertów, instytucje edukacyjne i administrację publiczną.

Rada wpisuje się w system Sektorowych Rad ds. Kompetencji, który działa już w wielu branżach – m.in. w budownictwie, zarządzaniu nieruchomościami czy sektorze IT – realizując zadania związane z identyfikacją luk kompetencyjnych, rekomendacjami edukacyjnymi oraz wsparciem systemu kwalifikacji. To wzór współpracy środowiskowej jako fundament trwałych zmian.

Dlaczego sektor rachunkowości i podatków zasługuje na własną Radę

Rachunkowość i podatki to sektor o kluczowym znaczeniu dla stabilności ekonomicznej państwa i kondycji przedsiębiorstw. Obejmuje on zarówno operacje księgowe, raporty, kontrolę, audyt, jak i doradztwo podatkowe – czyli obszary, w których mali, średni oraz duzi gracze codziennie mierzą się z wyzwaniami prawa i technologii.

Jednostka działalności rachunkowo-podatkowej zazwyczaj klasyfikowana jest w PKD 69.20, ale od 2025 r. wprowadzono podklasy 69.20.A (rachunkowość), 69.20.B (doradztwo podatkowe) i 69.20.C (audyt finansowy). Te zmiany lepiej odzwierciedlają zróżnicowanie funkcji i kompetencji. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w Polsce w 2024 roku działało 67 001 podmiotów zaklasyfikowanych w sekcji PKD 69.20 – Działalność rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe.

W sektorze pracowało 185 663 osób, z czego ponad 144 tys. to kobiety, co pokazuje silne zróżnicowanie i dominację kobiet w zawodach finansowo-księgowych. Łączna wartość przychodów netto firm sektora w 2023 roku wyniosła 17,25 mld zł, a przeciętne wynagrodzenie brutto kształtowało się na poziomie 7 281 zł miesięcznie.

Dane te potwierdzają, że sektor rachunkowości i podatków nie tylko ma znaczenie gospodarcze, ale także stanowi istotne źródło stabilnego zatrudnienia w Polsce.

W Polsce funkcjonuje ponad 60 000 biur rachunkowych i firm doradczych, a aktualne zapotrzebowanie kadrowe w sektorze finansowo-księgowym, analitycznym i podatkowym sięga setek tysięcy pracowników — od księgowych i analityków podatkowych, przez kontrolerów finansowych, aż po biegłych rewidentów. Wobec takiej skali, automatyzacja, AI, nowe regulacje podatkowe, raportowanie ESG, cyfrowe systemy finansowe i wymagania w obszarze bezpieczeństwa danych stawiają przed tym sektorem poważne wyzwania.

Analizy wnioskowe (m.in. w ramach dokumentów wniosku o powołanie Rady i w ramach wniosku FERS) wskazują, że choć 43 % przedstawicieli sektora uważa, że częstotliwość szkoleń w ich firmach jest niewystarczająca, to jeszcze większym wyzwaniem jest dopasowanie treści szkoleń do szybko zmieniających się wymagań prawnych i technologicznych.

Bez systemowego podejścia – integracji edukacji, praktyki i dialogu instytucjonalnego – sektor pozostanie podatny na luki kompetencyjne, fragmentację i niedostosowanie nowoczesnych modeli pracy do realiów gospodarczych.

Misja Rady – kluczowe zadania i obszary wpływu

Sektorowa Rada ds. Kompetencji ma ambicję pełnić rolę platformy współpracy i koordynacji pomiędzy praktyką biznesową, sektorem edukacji, administracją i środowiskiem eksperckim. Jej zadania obejmą:

- Diagnozowanie potrzeb kompetencyjnych w krótkiej i średniej perspektywie – monitorowanie rynku pracy, analiza trendów i prognozowanie nowych zawodów, kompetencji i luki kompetencyjnej.

- Formułowanie rekomendacji i standardów edukacyjnych, obejmujących programy szkoleń, zmiany w programach studiów wyższych, kursów zawodowych i certyfikacji.

- Wsparcie dla kwalifikacji sektorowych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK) – tworzenie nowych kwalifikacji, aktualizowanie istniejących, promowanie walidacji i uznawania kompetencji zdobytych w praktyce.

- Dialog branżowy i konsultacje, organizowanie grup roboczych, spotkań branżowych i konsultacji publicznych, aby działalność Rady była oparta na realnych potrzebach środowiska.

- Komunikacja i promocja zawodu, upowszechnianie wizji nowoczesnej rachunkowości i doradztwa podatkowego, budowa pozytywnego wizerunku specjalistów finansowych.

- Współpraca z instytucjami publicznymi, m.in. Ministerstwem Finansów, PARP, IBE, PANA, KIBR – by rekomendacje Rady trafiały do rzeczywistych decyzji legislacyjnych i politycznych.

Rada będzie działać jako mediator między praktykami a decydentami – inicjować propozycje, analizować zmiany prawne, ale też reagować na projekty ustaw i regulacji.

Partnerzy i struktura organizacyjna

Wnioskodawcą tej inicjatywy jest Pracodawcy RP, organizacja reprezentująca interesy pracodawców w sferze gospodarczej i społecznej. Partnerem merytorycznym planowanej Rady ma być Stowarzyszenie Księgowych w Polsce (SKwP) — instytucja o długiej tradycji w środowisku księgowo-finansowym i szerokim zapleczu edukacyjnym.

W skład Rady wejdą przedstawiciele:

- przedsiębiorstw i biur rachunkowych,
- firm doradczych podatkowo-finansowych,
- firm audytorskich,
- środowisk akademickich i instytucji szkoleniowych,
- organów regulacyjnych i publicznych.

Przykładowe osoby, które mogą znaleźć się w Radzie to (na bazie dokumentów wnioskowych):

- **dr Antoni Kolek** — ekspert ds. ubezpieczeń społecznych i aspektów finansowych państwa,
- **Andrzej Ladziński** — przewodniczący Komitetu Podatkowego Pracodawców RP,
- **Lech Lewandowicz** — reprezentujący SKwP,
- **Katarzyna Machałowska** — trenerka i ekspertka ds. kadr i płac,
- przedstawiciele firm audytorskich i środowisk uczelnianych.

Struktura Rady przewiduje: posiedzenia plenarne co kwartał, grupy robocze tematyczne (np. cyfryzacja, raportowanie ESG, walidacja kompetencji), oraz mechanizm konsultacyjny zewnętrzny dla przedsiębiorców i organizacji branżowych.

Działania Pracodawców RP w obszarze podatków i audytu — fundament dla Rady

Już dziś w ramach Pracodawców RP działa Komitet Podatkowy — eksperckie gremium, które analizuje projekty legislacyjne, formułuje własne inicjatywy i rekomendacje, reagując na realne wyzwania przedsiębiorców. (pracodawcyrp.pl) Komitet ten będzie naturalnym partnerem Rady sektorowej, dostarczając praktycznych doświadczeń i sygnałów z rynku.

Prace Komitetu obejmują:

- opiniowanie projektów nowelizacji prawa podatkowego,
- proponowanie zmian systemowych, aby prawo podatkowe było bardziej przyjazne dla przedsiębiorców,
- łączenie perspektywy praktyków z analizami eksperckimi.

Na czele Komitetu stoi Andrzej Ladziński, który łączy rolę przewodniczącego Komitetu i Krajowego Rady Doradców Podatkowych.

Ponadto, Pracodawcy RP działa także w sektorze audytu — przez inicjatywę Platforma Audytorzy JZP, złożoną z 14 firm audytorskich badających jednostki zainteresowania publicznego (JZP). Platforma bierze aktywny udział w debacie nad zmianami ustaw o biegłych rewidentach, wspierając postulaty PIBR i podejmując wspólne stanowiska w kluczowych obszarach rynku audytu. Platformie przewodniczy Tomasz Konieczny – biegły rewident, członek Komitetu Standardów Rachunkowości przy Ministrze Finansów.

W czerwcu 2025 r. Platforma zorganizowała konferencję „Audyt dla bezpiecznego rozwoju biznesu", z udziałem środowisk audytorskich, organów nadzoru i decydentów publicznych. To wydarzenie stało się przestrzenią dialogu nad zmianami legislacyjnymi dotyczącymi audytu, w tym m.in. tematów „nieważności badania", ograniczeń wynagrodzeń auditora, konfliktu usług dodatkowych, a także współpracy z komitetami audytu w spółkach.

Platforma Audytorzy JZP i Komitet Podatkowy już dziś funkcjonują jako aktywne instrumenty zaangażowania Pracodawców RP w sprawy sektora finansowo-księgowego — stanowią naturalne zaplecze dla Sektorowej Rady ds. Kompetencji.

„Jako Pracodawcy RP widzimy, że sektor rachunkowo-podatkowy stoi dziś na rozdrożu: potrzebuje koordynacji, dialogu i instrumentów długofalowych. Komitet Podatkowy to już realne narzędzie wpływu legislacyjnego, a Platforma Audytorzy JZP pokazuje, że możemy integrować środowiska audytorskie. Dlatego powołanie Sektorowej Rady ds. Kompetencji w rachunkowości i podatkach to naturalny krok — chcemy, by sektor mówił jednym głosem wobec administracji, uczelni i rynku."

— prezes zarządu Pracodawców RP Joanna Makowiecka-Gatza

Sektor w liczbach i kierunki zmian

Sektor rachunkowo-podatkowy znajduje się dziś w fazie transformacji kompetencyjnej. Najważniejsze obszary, które wymagają uwagi, to:

- cyfryzacja i automatyzacja procesów księgowych, w tym wykorzystanie narzędzi AI, analityki danych, robotyzacji (RPA) i integracji systemów ERP,
- raportowanie ESG i niefinansowe – od dyrektywy CSRD, przez regulacje unijne, po oczekiwania interesariuszy,

- globalizacja usług finansowych – coraz częstsze współprace z podmiotami zagranicznymi, potrzeba znajomości standardów międzynarodowych i prawa UE,

- zmiany legislacyjne – e-faktura, KSeF, nowelizacje VAT, CIT, rozporządzenie unijne, które wymagają szybkiej adaptacji wiedzy,

- kompetencje miękkie – komunikacja międzyzespołowa, praca w środowisku zdalnym, odporność psychiczna, etyka i odpowiedzialność zawodowa,

- bezpieczeństwo danych i cyberbezpieczeństwo – zwłaszcza w czasach, gdy systemy księgowe i podatkowe są celem ataków.

Wśród kompetencji o rosnącym znaczeniu („hot skills") wymienia się: biegłość w narzędziach analitycznych, modelowanie finansowe, umiejętność interpretacji danych dla zarządzania, znajomość standardów międzynarodowych, integracja z systemami IT, a także kompetencje w zakresie ochrony danych i AI.

Te potrzeby nie będą rozwiązywane przez pojedyncze firmy czy instytucje — stąd rola Rady jako koordynatora, inicjatora i integratora staje się kluczowa.

Od edukacji do kompetencji – rola ZSK i walidacji

Jednym z filarów spójnej polityki kompetencyjnej w Polsce jest Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK). System ten umożliwia, by kompetencje zdobywane w praktyce – np. przez pracowników biur rachunkowych – mogły być formalnie potwierdzane poprzez walidację i certyfikację.

W sektorze rachunkowości i podatków już funkcjonują kwalifikacje w ZSK: np. „Prowadzenie ksiąg rachunkowych", „Sporządzanie sprawozdań finansowych", „Doradztwo podatkowe", „Audyt finansowy". Rada będzie rekomendować ich aktualizację lub tworzenie nowych (np. związanych z raportowaniem ESG, obsługą narzędzi cyfrowych czy walidacją kompetencji AI).

System walidacji umożliwi większą mobilność zawodową, transparentność umiejętności i lepsze dopasowanie pracowników do potrzeb rynku. To także znaczący instrument przeciwdziałania wykluczeniom kompetencyjnym i barierom formalnym.

Perspektywa zawodowa i misja komunikacyjna

Pomimo stereotypu, że zawód księgowego lub doradcy podatkowego to praca rutynowa, sektor pokazuje dziś, że jest jednym z najbardziej innowacyjnych i zmieniających się. Dzięki technologii, analityce, regulacjom i oczekiwaniom rynkowym, profesja zyskuje nową dynamikę.

Rada planuje prowadzić działania komunikacyjne: konferencje, debaty, webinaria, publikacje i raporty – by promować zawód jako nowoczesny, strategiczny i wartościowy. Celem jest także zwiększenie prestiżu specjalistów finansowych oraz długofalowe budowanie kapitału zaufania w branży.

Ku spójnemu systemowi kompetencji

Powołanie Sektorowej Rady ds. Kompetencji w rachunkowości i podatkach to nie tylko projekt instytucjonalny. To deklaracja, że środowiska biznesowe, szkoleniowe, regulacyjne i akademickie chcą współpracować, a nie działać osobno.

Rada ma potencjał stać się kompasem kompetencyjnym dla sektora – generując rekomendacje, koordynując działania, wspierając walidację i edukację. To mechanizm, który może sprawić, że system kwalifikacji, edukacja i praktyka będą mówić każdym razem wspólnym językiem.

PRACODAWCY RP

Kompas **Europejski**

Monitor polityczno-regulacyjny UE

Zapraszamy do lektury

KLIKNIJ TUTAJ

- Stanowisko Pracodawców RP w sprawie Programu Pracy Komisji Europejskiej na 2026 rok
- Parlament niespodziewanie blokuje pakiet upraszczający ESG
- Komisja Europejska proponuje zmiany dotyczące rozporządzenia w sprawie wylesiania
- Pracodawcy RP w odświeżonym Europejskim Komitecie Ekonomiczno-Społecznym
- Unia Europejska w liczbach
- Na horyzoncie

Paweł Pogorzelski Partner, Lider White-Collar Advisory, EY Law

Filip Narkiewicz Manager, EY Law

Odpowiedzialność kadry zarządzającej za naruszenie praw pracowniczych

Ryzyko odpowiedzialności karnej za naruszenia w obszarze prawa pracy w ostatnim czasie przybiera na sile. Potwierdzają to rekordowe wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w 2024 r.

Odpowiedzialność pracodawcy i osób wykonujących czynności kadrowe pojawia się najczęściej w przypadku naruszania praw pracowników związanych ze stosunkiem pracy czy ubezpieczeniami społecznymi. Szczególnie narażeni na odpowiedzialność są członkowie zarządu oraz delegowani pracownicy HR, którzy podejmują decyzje wpływające bezpośrednio na pracowników.

W ekstremalnych przypadkach złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych może wiązać się nawet z odpowiedzialnością karną za przestępstwo. Zaś w wypadkach mniejszej wagi możemy mieć do czynienia z odpowiedzialnością za wykroczenia określone w Kodeksie pracy oraz w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych.

Skazanie za przestępstwo lub wykroczenie oraz negatywne wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy niosą za sobą dotkliwe konsekwencje biznesowe i osobiste. Dlatego tak kluczowe dla firmy jest wzbudzanie świadomości obowiązujących przepisów i przyjętej przez sądy praktyki w ich egzekwowaniu.

Z dniem 24 grudnia 2025 r. wejdzie w życie nowelizacja Kodeksu pracy, która wprowadza obowiązek informowania kandydatów w formie papierowej lub elektronicznej o wynagrodzeniu, jego początkowej wysokości lub przedziale już na etapie rekrutacji. Wskazane wartości muszą wynikać z obiektywnych i niedyskryminujących kryteriów, z uwzględnieniem zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.

Nowe przepisy krajowe są zgodne z art. 5 dyrektywy 2023/970, lecz nie stanowią pełnej implementacji dyrektywy. Ustawa koncentruje się na obowiązkach informacyjnych wobec osób ubiegających się o zatrudnienie oraz neutralności płciowej i niedyskryminacji w procesie rekrutacyjnym, bez wprowadzania pozostałych mechanizmów przewidzianych w unijnym akcie prawnym.

Newsletter prawny

Subskrybuj newsletter prawny EY Law
i otrzymuj aktualne informacje o zmianach
w prawie dotyczących polskiego biznesu.

Subskrybuj

Na czym polega przestępstwo z art. 218 Kodeksu karnego?

Przestępstwo z art. 218 § 1a Kodeksu karnego stanowi występek przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. W praktyce przyjęło się szerokie znaczenie stosunku pracy, a więc oprócz umowy o pracę sądy biorą pod uwagę również umowę zlecenia. Karalne jest zachowanie osoby, która wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca przewiduje za to przestępstwo grzywnę, karę ograniczenia wolności albo karę pozbawienia wolności do lat 2
.
Osobą wykonującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest pracodawca bądź inna osoba wyznaczona do dokonywania czynności w jego imieniu, np. prezes zarządu, kierownik oddziału czy kierownik działu HR. Wyjątkowo może się okazać, że sprawcami czynu będą osoby, które wydają lub podpisują decyzje dotyczące praw pracownika w imieniu pracodawcy – praktyka wskazuje na urzędników powiatowego urzędu pracy bądź szeregowych pracowników sekretariatu lub działu HR. W praktyce kluczowe znaczenie ma to, czy osoba obowiązana do wykonywania określonych czynności może faktycznie wpłynąć na sytuację osoby o statusie pracownika. Decyduje zatem zakres uprawnień i obowiązków decyzyjnych z zakresu prawa pracy (i ubezpieczeń społecznych).

Kluczowym elementem przestępstwa jest szczególne nastawienie psychiczne sprawcy wyrażające się w złośliwości lub uporczywości działania. W wyroku z 30 marca 2017 r. (II AKa 256/16) Sąd Apelacyjny w Gdańsku wskazał, że złośliwością jest niedająca się racjonalnie uzasadnić wola zaszkodzenia pracownikowi, perfidne zachowanie, dokuczenie mu, poniżenie, wyrządzenie krzywdy. Uporczywość z kolei zakłada złą wolę sprawcy i długotrwałość zachowania, przy czym uporczywe jest takie zachowanie, które polega na naruszeniu praw pracownika co najmniej trzy razy. W przypadku rozpoznawanym przez sąd gdański przyjęto, że „uporczywym działaniem" było naruszanie praw pracownika w okresie przynajmniej trzech miesięcy. Warto dodać, że do wyczerpania znamion przestępstwa konieczne jest niedopełnianie obowiązku względem pracownika mimo obiektywnej możliwości jego wykonania.

Nieodprowadzanie składek ZUS przez dłuższy okres

Jednym z najczęstszych przypadków ponoszenia odpowiedzialności karnej z art. 218 Kodeksu karnego jest systematyczne nieodprowadzanie przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne pracowników. W orzecznictwie podkreśla się, że do pociągnięcia do odpowiedzialności karnej wymaga się powtarzalności zachowań. Przykładowo w wyroku z 30 stycznia 2020 r. (IV K 22/17) Sąd Okręgowy w Łodzi przyjął, że wystarczającą podstawą do skazania z tytułu „uporczywości działania" było nieuiszczenie składek na ubezpieczenie społeczne przez 6 miesięcy.

Ryzyko karne powstaje szczególnie w sytuacjach, gdy członek zarządu lub delegowany pracownik HR kontynuuje zatrudnianie pracowników pomimo świadomości zaległości w opłacaniu składek. W wyroku z 28 czerwca 2022 r. Sąd Okręgowy w Siedlcach wyraził zapatrywanie, że pomimo braku realnych prognoz na poprawę kondycji finansowej oskarżony nadal zatrudniał pracowników, którym wypłacał wynagrodzenia, a to z kolei implikowało obowiązek odprowadzania składek do ZUS. Lekceważący stosunek pracodawcy do obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne i długotrwałość procederu implikowały odpowiedzialność karną z art. 218 § 1a Kodeksu karnego. Co istotne, wybór między wypłatą wynagrodzeń a odprowadzeniem składek nie stanowi w takim przypadku usprawiedliwienia.

Niespełnienie przesłanek z art. 218 § 1a Kodeksu karnego wcale nie oznacza, że sprawca nie poniesie odpowiedzialności na gruncie innych przepisów. Nieopłacenie składki do ZUS stanowi bowiem wykroczenie w rozumieniu art. 98 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a postępowanie wykroczeniowe prowadzone przed sądem rejonowym może zakończyć się wymierzeniem grzywny.

Cykl webcastów Pracodawca 4.0

Pracodawca 4.0 to cykl praktycznych, bezpłatnych webcastów Kancelarii EY Law, podczas których nasi eksperci wraz z zaproszonymi gośćmi omawiają najważniejsze kwestie związane z prawem pracy i trendami w HR. Nowe uprawnienia PIP – Jawność wynagrodzeń – Dane osobowe w erze cyfrowej – Mobbing - i wiele innych tematów. Obejrzyj interesujące Cię odcinki.

Dowiedz się więcej

Więcej o odpowiedzialności kadry zarządzającej
za naruszenia praw pracowniczych, w tym:

- Niewypłacanie wynagrodzeń w ustalonych terminach
- Naruszenia w zakresie czasu pracy i urlopów
- Wzmożona aktywność Państwowej Inspekcji Pracy
- Jak zarządzić ryzykiem odpowiedzialności?

Przeczytaj w pełnej wersji artykułu na stronie

EY Polska

Celem działalności EY jest budowanie lepiej funkcjonującego świata poprzez wspieranie klientów, pracowników, społeczeństwa i planety w tworzeniu trwałych wartości oraz budowanie zaufania na rynkach kapitałowych.

Korzystając z danych, sztucznej inteligencji oraz zaawansowanych technologii zespoły EY pomagają klientom odważnie kształtować przyszłość i znajdować odpowiedzi na obecne i przyszłe wyzwania.

EY świadczy kompleksowe usługi w zakresie audytu, doradztwa, podatków, strategii i transakcji. Dzięki wiedzy sektorowej, globalnie połączonym, multidyscyplinarnym zespołom i różnorodnym partnerstwom EY może świadczyć usługi w ponad 150 krajach.

EY w Polsce to prawie 4000 specjalistów pracujących w 8 miastach: w Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Wrocławiu i Rzeszowie. Działając na polskim rynku co roku EY doradza tysiącom firm, zarówno małym i średnim przedsiębiorstwom, jak i największym korporacjom. Tworzy unikatowe analizy, dzieli się wiedzą, integruje środowisko przedsiębiorców oraz angażuje się społecznie.

Wszystko po to, aby z odwagą kształtować przyszłość.

Dowiedz się więcej

https://www.ey.com/pl_pl?WT.mc_id=14001603&AA.tsrc=pr

Michał Kowalczyk

Młodszy specjalista ds. legislacji wspólnotowej Departament Analiz i Legislacji

Perspektywa Polski w Azjatyckim Banku Rozwoju – możliwe korzyści dla polskiego biznesu

Ministerstwo Finansów i Gospodarki na początku października br. zakomunikowało możliwość przystąpienia Polski do Azjatyckiego Banku Rozwoju (dalej: ADB). ADB jest wielostronnym bankiem rozwoju, wspierającym zrównoważony wzrost w regionie Azji i Pacyfiku. Kluczowymi obszarami działania Banku zawartymi w Strategii 2030 jest m.in. walka z wyzwaniami rozwojowymi, działanie na rzecz klimatu i integracja regionalna[1]. W 2024 roku ADB podjął kompleksowe operacje o łącznej wartości 24,3 mld dolarów, a współfinansowanie projektów, w które zaangażowane był Bank, wyniosło 14,9 mld dolarów[2]. Jak na ewentualnym członkostwie może skorzystać polskie środowisko biznesowe?

Analiza szans i korzyści

Państwa regionu Azji i Pacyfiku są już teraz dla nas ważnymi partnerami, a ich rola w kształtowaniu globalnych łańcuchów wartości wykorzystywanych przez Polskę będzie rosła. Wszystko za sprawą procesu dywersyfikowania kanałów handlu międzynarodowego przez Unię Europejską oraz wzrostu poziomu barier w związku z protekcjonistyczną polityką handlową Stanów Zjednoczonych. Za większą obecnością handlową Polski w Azji powinna podążać większa obecność polskich inwestycji w regionie. Członkostwo w Azjatyckim Banku Rozwoju jest niewątpliwie szansą na konsekwentne zwiększenie udziału polskich przedsiębiorstw w projektach inwestycyjnych w Azji. Możliwe uczestnictwo polskich przedsiębiorstw w projektach inwestycyjnych w ramach działalności Azjatyckiego Banku Rozwoju może przysłużyć się również do wzrostu świadomości i chęci do podejmowania ryzyka inwestycyjnego przez podmioty azjatyckie w Polsce. Poszukiwanie zróżnicowanych kanałów pozyskiwania inwestycji ma kluczowe znaczenie zwłaszcza w obliczu alarmujących danych statystycznych na temat niskiej stopy inwestycji w Polsce. Według danych Eurostat za 2024 rok, udział inwestycji w tworzeniu PKB w Polsce wynosił 16,9%, co znacząco odbiega od średniej unijnej, która kształtuje się na poziomie 21,2%[3]. Przyciąganie zagranicznych inwestycji do Polski jest konieczne w celu zapewnienia stabilnego rozwoju gospodarczego, a aktywne uczestnictwo polskich podmiotów w projektach Azjatyckiego Banku Rozwoju jest na to szansą.

[1] Asian Development Bank, Strategy 2030, https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/435391/strategy-2030-main-document.pdf, (dostęp: 16.10.2025).
[2] Asian Development Bank, ADB Partnerships – Our Numbers, https://www.adb.org/multimedia/partnership-report-2024/our-numbers/, (dostęp: 20.10.2025).
[3] Polski Instytut Ekonomiczny, Wysokie koszty inwestycji i niepewność sytuacji gospodarczej to główne przyczyny niskiej stopy inwestycji polskich firm, https://pie.net.pl/wysokie-koszty-inwestycji-i-niepewnosc-sytuacji-gospodarczej-to-glowne-przyczyny-niskiej-stopy-inwestycji-polskich-firm/, (dostęp: 13.10.2025).

Analiza potencjalnych zagrożeń

Polska jest już członkiem Azjatyckiego Banku Inwestycji Infrastrukturalnych (dalej: AIIB). Dotychczasowe uczestnictwo Polski w AIIB nie przełożyło się jednak na istotne zwiększenie obecności polskich przedsiębiorstw w projektach inwestycyjnych wspieranych przez AIIB. W ramach działalności Banku od 2016 roku zaakceptowano 338 projektów, z czego najwięcej w 2024 roku (51)[4]. Inicjatywy te obejmują szerokie spektrum branżowe, w tym energetykę (22% wszystkich projektów), transport (17%), ochronę zdrowia publicznego (9%), a także obszary transformacji cyfrowej i stabilności finansowej. Mimo potencjalnych możliwości dla przedsiębiorstw z wielu branż, brak spójnej strategii wykorzystania członkostwa oraz ograniczona aktywność promocyjna instytucji publicznych sprawiają, że udział Polski w AIIB pozostaje w dużej mierze niewykorzystany.

Główne bariery utrudniające udział polskich przedsiębiorstw w międzynarodowych przetargach wynikają z ograniczonej obecności instytucjonalnej Polski w regionie, niewystarczającej znajomości lokalnych uwarunkowań gospodarczych oraz braku doświadczenia w realizacji projektów finansowanych przez międzynarodowe banki rozwoju. Polskie firmy często dysponują konkurencyjnym potencjałem technologicznym i inżynieryjnym, jednak nie posiadają odpowiedniego zaplecza organizacyjnego, sieci kontaktów lub dostępu do informacji o procedurach przetargowych. Utrudnieniem jest także ograniczone wsparcie ze strony administracji publicznej i instytucji finansowych, które mogłyby zwiększać zdolność polskich przedsiębiorstw do konkurowania na rynkach Azji.

Budowanie wizerunku

Ewentualne członkostwo w ADB zwiększy obecność Polski w sieci instytucji międzynarodowych kształtujących gospodarkę azjatycką i stworzy przestrzeń do pogłębienia relacji handlowych z krajami Azji. Obecność w strukturach decyzyjnych Banku ułatwiłaby nawiązywanie kontaktów z administracją i biznesem państw azjatyckich, wspierając budowanie relacji i wzmacniając tzw. soft power Polski. Dla polskich przedsiębiorstw byłaby to szansa na budowanie wiarygodności i rozpoznawalności w regionie. Zaznaczenie obecności Polski w regionie Azji i Pacyfiku poprzez dołączenie do grona państw członkowskich ADB dałoby sygnał o gotowości polskich przedsiębiorstw do długofalowej współpracy gospodarczej oraz uczestnictwa w projektach rozwojowych.

[4] Asian Infrastructure Investment Bank, Project Summary, https://www.aiib.org/en/projects/summary/index.html, (dostęp: 13.10.2025).

Rekomendacje

Należy opracować i wdrożyć program informacyjno-szkoleniowy skierowany do polskich przedsiębiorców, obejmujący zasady funkcjonowania ADB, procedury przetargowe, wymagania kwalifikacyjne oraz sposoby budowania konsorcjów międzynarodowych. Program powinien być realizowany przez wyspecjalizowane instytucje, takie jak PAIH, KUKE lub BGK, we współpracy z resortami odpowiedzialnymi za politykę gospodarczą i finansową. Należy utworzyć stały mechanizm współpracy i wymiany informacji między zaangażowanymi w inicjatywę resortami, a organizacjami przedsiębiorców. Celem tego mechanizmu byłoby bieżące monitorowanie projektów ADB, identyfikacja potencjalnych obszarów udziału polskich firm oraz wspólne przygotowywanie rekomendacji dotyczących działań promujących polską obecność gospodarczą w regionie Azji i Pacyfiku.

Unijne priorytety legislacyjne: szanse i wyzwania dla polskiego biznesu

Jakub Klat Specjalista ds. współpracy międzynarodowej

Departament Współpracy Międzynarodowej

Podczas październikowej debaty u Pracodawców RP poświęconej unijnym priorytetom legislacyjnym gościliśmy Ignacego Niemczyckiego sekretarza stanu w ministerstwie spraw zagranicznych oraz dr Katarzynę Smyk- dyrektorkę przedstawicielstwa Komisji Europejskiej w Polsce. Spotkanie poprowadził Michał Boni, który od października jest nowym przedstawicielem Pracodawców RP w Europejskim Komitecie Ekonomiczno- Społecznym.

Podczas debaty omówiono najważniejsze kierunki działań Komisji Europejskiej oraz ich znaczenie dla polskiej gospodarki i przedsiębiorców. Dyskusja pokazała, że nowy cykl legislacyjny UE otwiera zarówno szereg możliwości, jak i wyzwań, zwłaszcza w obszarach transformacji energetycznej, cyfrowej, obronności i deregulacji. Komisja Europejska zapowiada kontynuację projektu Unia Oszczędności i Kapitału, którego celem jest lepsze powiązanie oszczędności obywateli z inwestycjami wspierającymi zieloną i cyfrową transformację. To narzędzie ma zwiększyć finansowanie inwestycji w innowacje, technologie i infrastrukturę w całej Europie, a tym samym wzmocnić odporność gospodarczą Unii.

W obszarze obronności minister Ignacy Niemczycki, zwrócił uwagę, że w obliczu kryzysu bezpieczeństwa w Europie Komisja Europejska przyjęła realistyczne i zrównoważone podejście, uwzględniające polską perspektywę. Szczególne znaczenie ma tu program SAFE, w ramach którego Polska może otrzymać 43,7 mld euro na zakupy w sektorze obronnym. Komisja nie narzuca szczegółowego przeznaczenia środków, lecz dba o interes wspólnotowy. 65% zakupów musi dotyczyć produktów wytwarzanych w Europie. To realna szansa na rozwój krajowego przemysłu zbrojeniowego przy jednoczesnym wzmacnianiu europejskiej współpracy obronnej.

Komisja Europejska utrzymuje ambitny cel redukcji emisji gazów cieplarnianych o 90% do 2040 r.. Jednocześnie dopuszcza możliwość rewizji celów w 2030 r., jeśli zmieni się klimat polityczny w Europie. W dyskusji pojawiło się przekonanie o potrzebie poszerzenia i wzmocnienia mechanizmu CBAM, a także konieczność ochrony europejskiego przemysłu stalowego przed konkurencją z Chin. Komisja zapowiedziała większe wsparcie dla branż najbardziej narażonych na skutki transformacji.

Jednym z ważnych wątków była kwestia deregulacji. Komisja Europejska preferuje uproszczenia przepisów. Jak zaznaczono, to właśnie Parlament Europejski często pełni rolę „hamulca" dla głębszej deregulacji. Aktualnie w agendzie legislacyjnej UE znajduje się sześć tzw. omnibusów poświęconych uproszczeniom. Zakładają one redukcję obciążeń administracyjnych o 25% dla wszystkich przedsiębiorców oraz o 30% dla sektora MŚP. W Polsce nad poszczególnymi omnibusami pracują odpowiednie resorty, a koordynację zapewnia Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Minister Niemczycki zwrócił się do środowiska biznesu z apelem o aktywny udział w konsultacjach i zgłaszanie opinii dotychczasowy niewielki feedback utrudnia skuteczną reprezentację interesów przedsiębiorców.

Wśród unijnych priorytetów nie mogło zabraknąć cyfryzacji i sztucznej inteligencji. Trwają dalsze etapy wdrażania AI Act, choć jego implementacja będzie wyzwaniem z uwagi na złożoną sytuację geopolityczną oraz różne poziomy gotowości państw członkowskich.

Zwrócono uwagę na konieczność lepszego wykorzystania środków z programów unijnych, zwłaszcza z Horyzontu Europa, finansującego badania naukowe i innowacje. Polska nie potrafi skutecznie korzystać z tych funduszy. Komisja Europejska zasugerowała nawiązanie współpracy z krajami, które mają większe doświadczenie i know-how w tym zakresie, np. z Hiszpanią.

Dyskusja odbyła się tuż po orędziu Ursuli von der Leyen o stanie Unii oraz w przededniu ogłoszenia planu prac Komisji Europejskiej. To kluczowy moment dla Pracodawców RP ponieważ na podstawie tych dwóch dokumentów podstawie można budować strategię antycypowania działań unijnych instytucji na etapie konsultacji i tworzenia nowych regulacji. Dla naszej organizacji oznacza to zwiększoną aktywność w procesie kształtowania polityk unijnych i skuteczniejsze reprezentowanie interesów polskiego biznesu w Brukseli.

Debata pokazała, że dla polskiego biznesu kluczowe w nadchodzących miesiącach będzie aktywniejsze uczestnictwo w procesach unijnych, zarówno poprzez konsultacje legislacyjne, jak i współpracę z partnerami europejskimi. Roczny plan pracy Komisji Europejskiej i nowe inicjatywy, takie jak Unia Oszczędności i Kapitału czy program SAFE, tworzą ramy, w których polscy przedsiębiorcy mogą realnie kształtować unijną agendę. Warunkiem jest jednak większe zaangażowanie środowiska biznesowego w dialog z administracją i instytucjami UE.

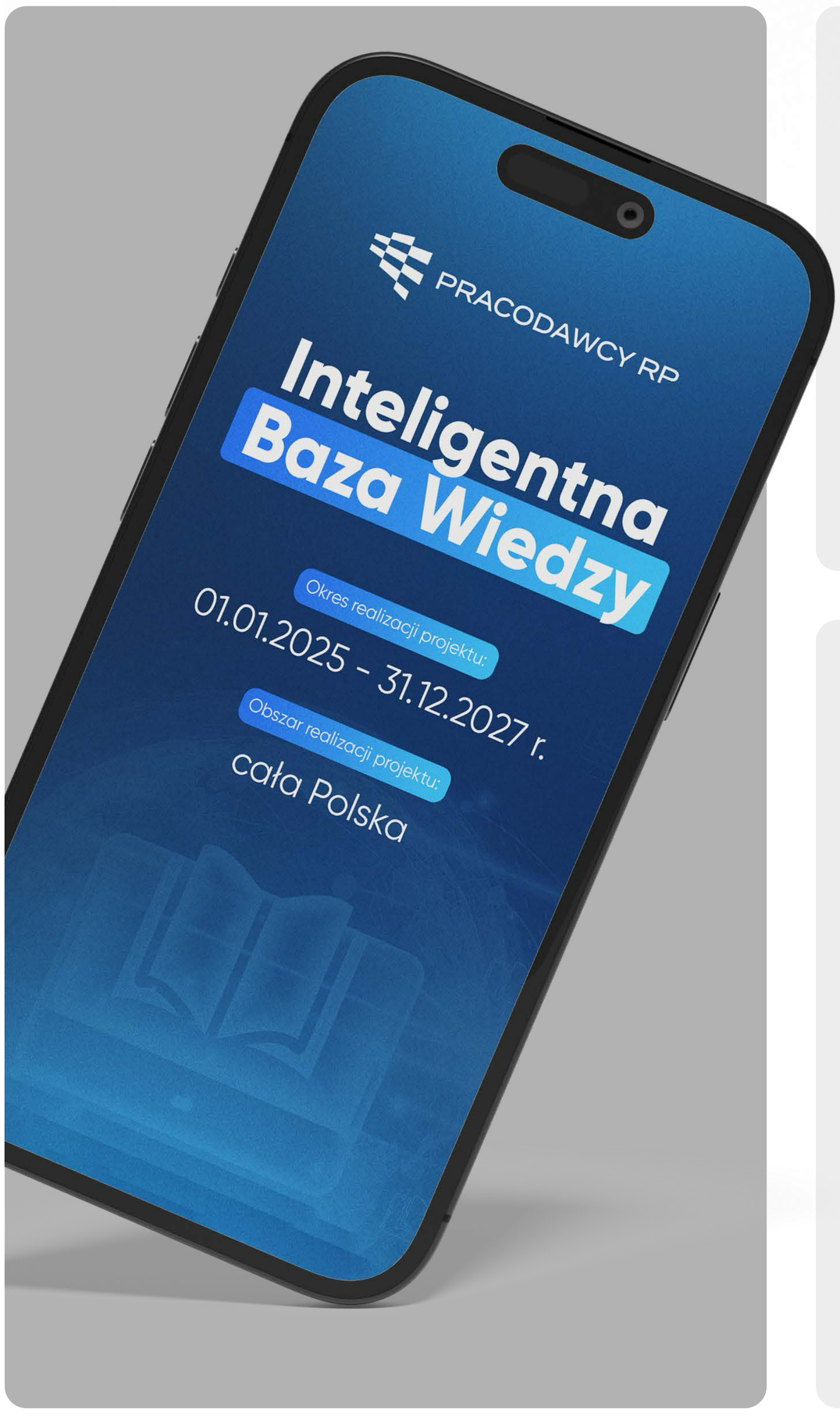
Trwa nabór do udziału w projekcie „Inteligentna Baza Wiedzy”

Zachęcamy do udziału w Projekcie pn. „Inteligentna Baza Wiedzy – wsparcie Pracodawców RP w procesie monitorowania prawa". Projekt skierowany jest do organizacji członkowskich Pracodawców RP oraz ich członków.

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego
Rzeczpospolita Polska
Dofinansowane przez Unię Europejską

Zgłoś się i skorzystaj!

Pracodawcy RP uruchomili kolejną rundę naboru Uczestników. Rekrutacja prowadzona będzie cyklicznie. **Można zgłosić dowolną liczbę Przedstawicieli.**



DO KOGO SKIEROWANY JEST PROJEKT?

Grupa docelowa obejmuje Przedstawicieli Pracodawców RP oraz Organizacji partnerów społecznych z obszaru całej Polski (regionalnych lub branżowych), zrzeszonych w strukturach Pracodawców RP, zaangażowanych w ramach struktur Pracodawców RP w proces oddziaływania i monitorowania stanowienia prawa w Polsce.

CO OFERUJEMY?

W ramach Projektu zostanie wdrożona, przetestowana i przystosowana do potrzeb Uczestników "Inteligenta Baza Wiedzy" - narzędzie, które posłuży do usprawnienia udziału w stanowieniu i monitorowaniu prawa/polityk publicznych.

Przedstawiciele zgłoszeni do udziału w Projekcie uzyskają loginy i dostęp do narzędzia, zostaną przeszkoleni oraz nabędą umiejętności jego obsługi w zakresie pozyskiwania, przetwarzania, analizy danych i formułowania wniosków w procesie konsultacji aktów prawnych.

Projekt zakłada:

01 przygotowanie i przeprowadzenie dla Uczestników Projektu szkoleń wstępnych z funkcjonalności, wykorzystania IBW i ChatGPT:
- po 4 h na grupę, zdalnie,

02 przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń cyklicznych z nowych funkcjonalności, obszarów problemowych:
- 2 szkolenia po 2 h na grupę, zdalnie,

03 przygotowanie i udostępnienie Uczestnikom Projektu materiałów szkoleniowych podręcznik użytkownika w formacie pdf, aktualizowany w przypadku dodania nowych funkcjonalności).

JAK APLKOWAĆ?

Dokumenty należy przesłać na adres e-mail: dfe@pracodwacyrp.pl lub dostarczyć pocztą/kurierem/osobiście do Biura Projektu. Należy pamiętać o ich podpisaniu i ostemplowaniu w miejscach do tego przewidzianych - w przypadku dokumentów składanych w postaci papierowej lub podpisaniu kwalifikowanym podpisem elektronicznym (w przypadku dokumentów składanych w postaci elektronicznej) przez osoby upoważnione do reprezentowania Organizacji członkowskiej PRP (zgodnie z CEIDG lub KRS).

Więcej informacji o procesie rekrutacji można znaleźć na stronie Projektu.

PRACODAWCY RP

Akademia stanowienia i monitorowania prawa w Pracodawcach RP

Zgłoś się i skorzystaj

Co oferujemy?

Darmowe szkolenia

- wystąpienia medialne – formy wypowiedzi pisemne i ustne dla mediów, ćwiczenia przed kamerą, mikrofonem,
- kompetencje miękkie – techniki negocjacyjne, radzenie sobie ze stresem, organizacja pracy,
- proces prawodawczy – inicjowanie zmian przepisów, formułowanie i konkluzywność uwag do projektów,
- warsztat z grą symulacyjną - jak dbać o interes przedsiębiorcy w procesie prawodawczym?

Indywidualne konsultacje poszkoleniowe
– profesjonalna pomoc eksperta m.in. w zakresie:

- formułowania opinii do projektu aktu normatywnego,
- sporządzania i weryfikowania prawidłowości OSR,
- identyfikacji możliwości wpływu na procedurę prawodawczą.

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego
Rzeczpospolita Polska
Dofinansowane przez Unię Europejską

Projekt skierowany jest do organizacji członkowskich Pracodawców RP oraz ich członków. Można zgłosić dowolną liczbę Przedstawicieli zaangażowanych w działalność związaną z monitorowaniem i oddziaływaniem na proces legislacyjny.

Więcej informacji można znaleźć na stronie Projektu:
pracodawcyrp.pl/asimp

Zima odbiera najmłodszym dzieciństwo

W wielu regionach świata zima nie jest jedynie porą roku – staje się realnym zagrożeniem dla życia i zdrowia najmłodszych. Dzieci dotknięte konfliktami zbrojnymi, przesiedleniami i kryzysami humanitarnymi dorastają w warunkach skrajnej niepewności. Gdy temperatura spada, ich sytuacja dramatycznie się pogarsza. Brak dostępu do ciepłej odzieży, ogrzewanych schronień, podstawowej opieki medycznej i wystarczającej ilości pożywienia sprawia, że zima staje się bezpośrednim wrogiem. Zimno potęguje skutki ubóstwa i niedożywienia, zwiększając podatność dzieci na infekcje i poważne choroby. Bezpieczne warunki nauki przestają istnieć – nieogrzewane szkoły i prowizoryczne klasy uniemożliwiają kontynuację edukacji. Tym samym najmłodsi tracą nie tylko dostęp do wiedzy, ale także szansę na odbudowanie przyszłości w warunkach godnych rozwoju.

UNICEF działa tam, gdzie zima uderza najmocniej. Dzięki natychmiastowej pomocy humanitarnej – w postaci ciepłej odzieży, koców, żywności terapeutycznej, leków i czystej wody. Ratujemy życie i przywracamy dzieciom poczucie bezpieczeństwa oraz szanse na przetrwanie tej i każdej kolejnej zimy.

CZEGO BRAKUJE DZIECIOM ZIMĄ NAJBARDZIEJ?

W warunkach kryzysu humanitarnego zima obnaża najbardziej podstawowe braki. Dzieci potrzebują przede wszystkim ochrony przed zimnem – ciepłej odzieży, solidnego obuwia i grubych koców, które chronią ich wrażliwe organizmy przed wychłodzeniem. W wielu domach lub prowizorycznych schronieniach brakuje jakiegokolwiek źródła ogrzewania. Bez opału, pieca czy nawet szczelnych ścian, rodzice nie są w stanie zapewnić dzieciom bezpiecznego schronienia. Wraz z obniżeniem temperatury rosną też problemy z dostępem do żywności i czystej wody. Zima często blokuje drogi dojazdowe, opóźnia konwoje humanitarne i utrudnia pracę lokalnych systemów zaopatrzenia. Gdy kończą się zapasy, głód staje się codziennością, a osłabione dziecięce organizmy są bardziej narażone na infekcje i powikłania. W tych warunkach dostęp do opieki zdrowotnej i leków staje się kluczowy. Z pozoru niegroźne infekcje – takie jak zapalenie płuc czy grypa – mogą być śmiertelne, jeśli dziecko nie otrzyma pomocy na czas. Wrażliwe dzieci, szczególnie te niedożywione lub przewlekle chore, potrzebują szybkiej i adekwatnej interwencji medycznej. Nie mniej ważna jest także potrzeba zapewnienia poczucia bezpieczeństwa. Ogrzewane szkoły, centra wsparcia czy przestrzenie przyjazne dzieciom pozwalają im uczyć się, bawić i wracać do normalności, w której – choć przez moment – mogą znów po prostu być dziećmi. W warunkach zimowego kryzysu takie miejsca dają im nie tylko schronienie, ale też nadzieję i siłę do dalszej walki o przetrwanie.

MIEJSCA, W KTÓRYCH DZIECI NAJDOTKLIWIEJ ODCZUWAJĄ ZIMĘ

Strefa Gazy

UNICEF alarmuje, że sytuacja pozostaje krytyczna. Niedostateczny dostęp do odpowiedniego pożywienia, brak czystej wody, opieki medycznej i podstawowych warunków sanitarnych znacznie zwiększa ryzyko śmiertelności niemowląt i małych dzieci. Ich układ odpornościowy jest poważnie osłabiony, a miesiące bez dostępu do odpowiedniego żywienia doprowadziły do pogłębienia kryzysu zdrowotnego. Zbliżająca się zima stanowi dodatkowe zagrożenie. W ubiegłym roku UNICEF odnotował przypadki śmierci noworodków z powodu hipotermii. Dlatego już w lipcu rozpoczęto globalne zamówienia na zestawy zimowe – celem jest zapewnienie dwóch kompletów ciepłej odzieży każdemu dziecku poniżej 12. miesiąca życia oraz dostarczenie miliona koców, by pokryć potrzeby całej populacji dzieci w Gazie. Pomoc obejmuje także środki wspomagające rehabilitację – m.in. wózki inwalidzkie i kule – dla tysięcy dzieci z poważnymi urazami. UNICEF gotowy jest również do odbudowy systemów wodno-kanalizacyjnych i infrastruktury sanitarnej, kluczowych dla ochrony zdrowia publicznego wśród dzieci i ich rodzin. Priorytetem pozostaje walka z niedożywieniem. UNICEF posiada zdolność operacyjną do natychmiastowego wsparcia 50 tys. dzieci poniżej 5. roku życia oraz 60 tys. kobiet w ciąży i karmiących – pod warunkiem, że dostawy zostaną dopuszczone do Gazy bez dalszych opóźnień.

Ukraina

Ukraina staje w obliczu czwartej zimy w cieniu wojny. Miliony rodzin nadal żyją bez dostępu do ogrzewania, prądu czy bezpiecznego schronienia. Trwający konflikt zniszczył 13% wszystkich domów w kraju, a regularne przerwy w dostawie energii zagrażają funkcjonowaniu szkół, szpitali i systemów grzewczych. W tych warunkach zima staje się realnym zagrożeniem – szczególnie dla dzieci. Bez natychmiastowej pomocy, ryzyko hipotermii, infekcji dróg oddechowych, a nawet śmierci drastycznie wzrośnie. Akcja "winterization" UNICEF to kluczowa inicjatywa służąca ochronie dzieci w ekstremalnych warunkach zimowych, zwłaszcza w strefach konfliktów i kryzysów humanitarnych, zapewniając niezbędne wsparcie materialne, finansowe oraz psychologiczne, które pozwala dzieciom przetrwać zimę i chronić ich zdrowie oraz życie.

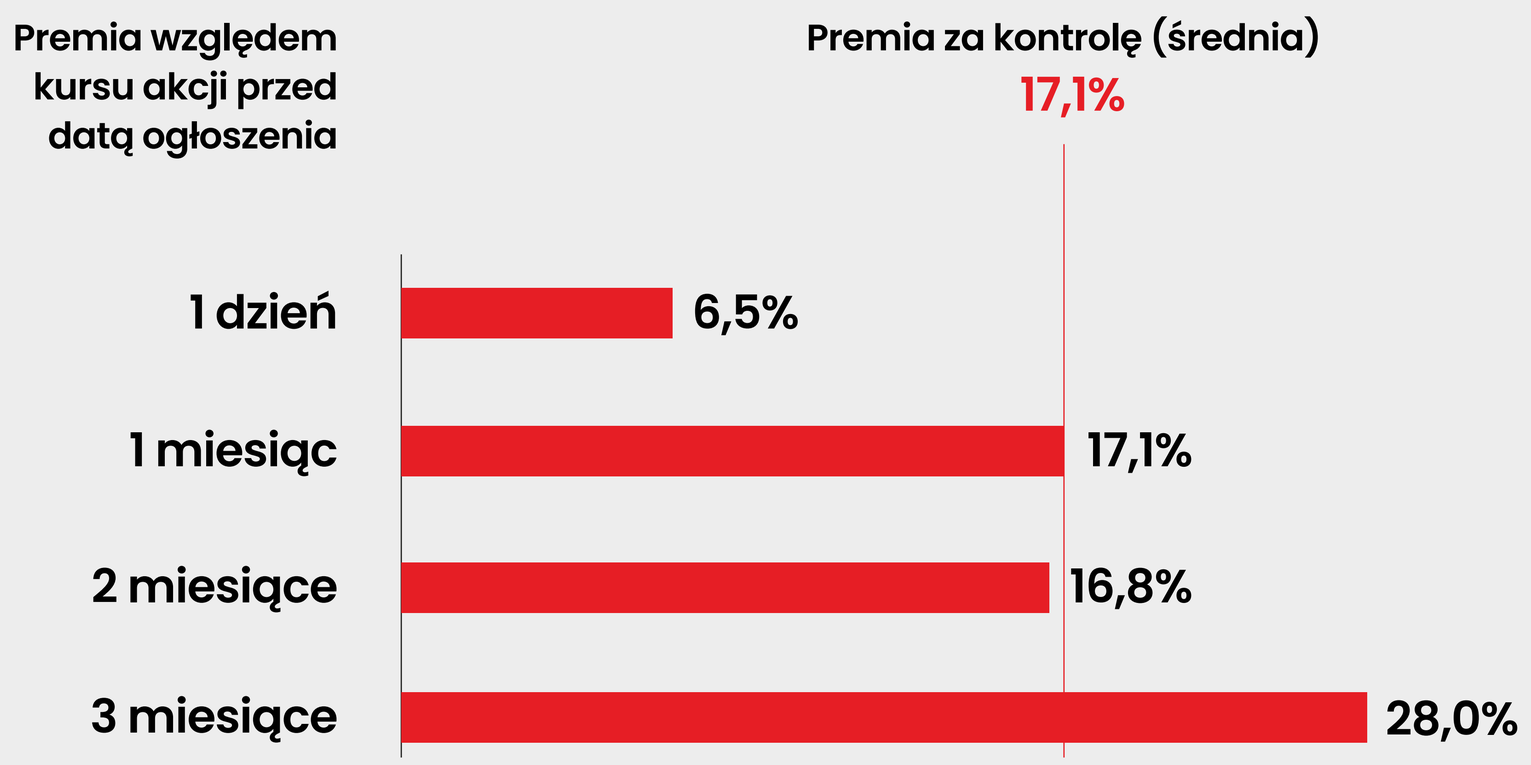
Premia za kontrolę na GPW wzrosła do 17,1%, ale w 2024 roku nie odnotowano żadnego wezwania z zamiarem przejęcia

W latach 2020-2024 średnia premia za kontrolę w wezwaniach dotyczących akcji spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie wyniosła 17,1%. To najwyższy poziom odnotowany przez KPMG w ostatnich latach Jednocześnie rok 2024 okazał się wyjątkowy – po raz pierwszy od wielu lat nie odnotowano żadnego wezwania, którego celem byłoby przejęcie kontroli nad spółką.

Premia za kontrolę to dodatkowa kwota ponad wartość godziwą akcji, którą inwestorzy są skłonni zapłacić, by uzyskać możliwość decydowania o strategicznych kierunkach rozwoju spółki. Kontrolny pakiet akcji daje m.in. prawo powoływania i odwoływania członków zarządu, ustalania zasad ich wynagradzania, decydowania o wypłacie dywidendy, a także podejmowania decyzji o sprzedaży aktywów czy kierunkach inwestycji.

KPMG w Polsce cyklicznie dokonuje oszacowania poziomu premii związanej z przejęciem kontroli w oparciu o badanie rynku wezwań w Polsce w 5-letnim okresie czasowym. Podstawą analizy są udane wezwania dotyczące spółek notowanych na warszawskim parkiecie, które zakończyły się przejęciem ponad 50% akcji w spółce.

Analiza KPMG za lata 2020-2024 wskazuje, że średnia wartość udanego wezwania zakończonego przejęciem kontroli nad spółką sięgnęła 796 mln zł. Spośród 113 przeanalizowanych wezwań 103 zakończyło się sukcesem, w tym tylko 29 doprowadziło do uzyskania kontrolnego pakietu akcji. Premia za kontrolę została oszacowana na poziomie 17,1%. W stosunku do poprzedniej analizy obejmującej lata 2019-2023 premia za kontrolę wzrosła o 3,5 p.p., znajdując się tym samym na najwyższym poziomie w ostatnich latach, odnotowanym w Polsce.



Zaobserwowany wzrost wysokości premii za kontrolę w Polsce – i to pomimo braku w 2024 roku wezwań z zamiarem przejęcia - skłania do zastanowienia, na ile ta premia mogłaby być jeszcze większa, gdyby takie wezwania się jednak pojawiły. Rok 2025 jak na razie nie przynosi nowych wezwań, żeby potwierdzić tę hipotezę. Czas pokaże, co przyniosą kolejne miesiące – komentuje **Tomasz Wiśniewski, Partner i Szef Zespołu Wycen w Europie Środkowo-Wschodniej, KPMG w Polsce.**

Rynek wezwań w 2024 roku

W 2024 roku na warszawskim parkiecie ogłoszono 7 wezwań, jednak wszystkie pochodziły od akcjonariuszy posiadających już pakiety większościowe. Ich celem było głównie zwiększenie udziału do 100% i wycofanie spółek z obrotu publicznego.

Wnioski z porównania międzynarodowego

W analizie KPMG uwzględniono również porównanie premii za oferty przejęcia na głównych rynkach kapitałowych, w tym w USA, Wielkiej Brytanii, UE i Azji, w podziale na gospodarki rozwinięte i wschodzące. Długoterminowa średnia dla Polski wynosi 20,6%, co plasuje nasz rynek powyżej średnich dla gospodarek wschodzących, a jednocześnie potwierdza atrakcyjność polskich spółek dla inwestorów strategicznych.

Premie za kontrolę są najwyższe w USA i Azji (odpowiednio 37% i 32%), a tuż za nimi plasują się Wielka Brytania i rozwinięte rynki UE (29% i 28%). W Polsce, premie na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie były tylko nieznacznie wyższe niż na rynkach wschodzących, ale o prawie 10 punktów procentowych niższe niż w Europie Zachodniej. Chociaż GPW utraciła status rynku wschodzącego, nadal istnieje znaczny potencjał zwiększenia wartości dla akcjonariuszy mniejszościowych w scenariuszach przejęcia. Biorąc pod uwagę mnożniki wyceny, wielu inwestorów nadal postrzega polskie akcje jako atrakcyjnie wycenione – szczególnie w porównaniu z akcjami amerykańskimi i azjatyckimi. Jednak brak ofert przejęcia kontroli w 2024 r. może odzwierciedlać ograniczony apetyt inwestorów, na który wpływają dynamika cen akcji, warunki makroekonomiczne i czynniki geopolityczne – mówi **Tomasz Regulski, Partner, Szef Zespołu Wycen w KPMG w Polsce.**

Pełne podsumowanie znajduje się na stronie KPMG:
Premia za kontrolę w latach 2020-2024 - KPMG Poland

O KPMG:

KPMG jest globalną organizacją niezależnych firm świadczących usługi profesjonalne z zakresu audytu, doradztwa podatkowego i doradztwa gospodarczego. KPMG działa w 142 krajach i zatrudnia ponad 275 000 pracowników w firmach członkowskich na całym świecie. Każda z firm KPMG jest odrębnym podmiotem prawa. KPMG International Limited jest prywatną spółką angielską z odpowiedzialnością ograniczoną do wysokości gwarancji. KPMG International Limited i podmioty z nią powiązane nie świadczą usług na rzecz klientów. W Polsce KPMG działa od 1990 roku. Obecnie zatrudnia ponad 2300 osób w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Gdańsku, Katowicach i Łodzi.
Więcej na stronie **kpmg.pl.**

Kontakt dla mediów:

Krzysztof Krzyżanowski, e-mail: kkrzyzanowski@kpmg.pl, tel.: 508 047 582

Patrycja Kowalczyk, e-mail: patrycjakowalczyk@kpmg.pl, tel.: 664 718 676

Aleksandra Felczak-Lulińska, e-mail: afelczak-lulinska@kpmg.pl, tel.: 788 584 879

W październiku
do Pracodawcy RP dołączyli:

Marketing Consulting
& Advertising

Communication Unlimited to zespół ekspertów, który pomaga firmom skutecznie docierać do klientów oraz budować trwałe relacje z rynkiem. Na co dzień tworzą strategie wspierające sprzedaż i rozwój biznesu – od projektowania nowych kategorii i innowacji produktowych, przez kampanie o szerokim zasięgu, aż po działania o szczególnej wadze społecznej, historycznej czy edukacyjnej. Bliski jest im „trend hunting", który łączą z dogłębną analizą rynku, aby tworzyć spójną narrację marki i angażującą komunikację – w mediach tradycyjnych, digitalowych i społecznościowych. Zajmują się kompleksowym projektowaniem ścieżki konsumenta, prowadząc odbiorcę od pierwszego kontaktu z marką aż po decyzję zakupową. Zespół doradców wspiera także klientów w skalowaniu biznesu i budowaniu wizerunku tam, gdzie biznes spotyka się z kulturą i sztuką. Od ponad 30 lat rozwijają swoje kompetencje w doradztwie strategicznym, komunikacyjnym i sprzedażowym, koncentrując się na tym, co najważniejsze – odbiorcach ich klientów.

REGIONALNA
IZBA GOSPODARCZA
W KATOWICACH

Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach od ponad 35 lat wspiera rozwój przedsiębiorczości w regionie i poza jego granicami. To największa organizacja samorządu gospodarczego na Śląsku, zrzeszająca firmy z różnych branż – od lokalnych przedsiębiorstw po międzynarodowe koncerny. Naszą misją jest reprezentowanie interesów przedsiębiorców, wspieranie ich w rozwoju, tworzenie przestrzeni do współpracy oraz budowanie mostów między biznesem, samorządem i światem nauki. Jako kontynuator tradycji Izby Handlowej z 1922 roku, łączymy bogate doświadczenie z nowoczesnym podejściem do gospodarki i innowacji. Dołącz do społeczności RIG Katowice i rozwijaj swój biznes razem z nami!

RHEINMETALL

Jako zintegrowana grupa technologiczna, notowana na giełdzie spółka Rheinmetall AG jest przedsiębiorstwem o silnej pozycji, odnoszącym znaczące sukcesy na arenie międzynarodowej. Rheinmetall działa na różnych rynkach oferując innowacyjną gamę produktów i usług, jest także wiodącym międzynarodowym dostawcą systemów w przemyśle obronnym, w tym największym europejskim dostawcą produktów na potrzeby wojsk lądowych, a jednocześnie motorem przyszłościowych innowacji technologicznych i przemysłowych na rynkach cywilnych. Rheinmetall odgrywa kluczową rolę we wsparciu wysiłku obronnego Ukrainy w toczącej się wojnie z rosyjskim agresorem.

alma

Alma S.A. to renomowany integrator, który od 1983 roku stale utwierdza swoją pozycję na rynku jako lider w dziedzinie technologii telekomunikacyjnych i cyberbezpieczeństwa. Nasza firma specjalizuje się w kompleksowych rozwiązaniach z zakresu DWDM, LAN, WAN oraz nowoczesnych technologii bezpieczeństwa, w tym kwantowej wymianie kluczy (QKD). Dzięki bogatemu doświadczeniu i zaawansowanym technologicznie rozwiązaniom Alma S.A. zapewnia swoim klientom nie tylko płynną łączność, ale także solidną ochronę danych. Nasze specjalistyczne usługi są dostosowane do indywidualnych potrzeb klientów, zapewniając im niezawodność, wydajność i bezpieczeństwo w zakresie komunikacji oraz przechowywania danych.