



Miesięcznik Pracodawców RP

Kwiecień 2026



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL



Szanowni Państwo,

kwietniowy numer naszego miesięcznika dobrze pokazuje, czym są dziś Pracodawcy RP w praktyce; nie tylko organizacją aktywnie zmieniającą rzeczywistość gospodarczą, ale też środowiskiem, które tworzy przestrzeń do współpracy, rozwoju i realnych kontaktów biznesowych.

Szczególnie mocno wybrzmiewa to w wydarzeniach, które w ostatnich tygodniach zorganizowaliśmy dla naszych firm członkowskich. Za nami kolejna edycja Biznes Miksera - formatu, który potwierdza, jak dużą wartość mają dziś bezpośrednio, dobrze moderowane spotkania i rozmowy nastawione na konkretny efekt. Cieszy nas, że ten projekt rozwija się tak dynamicznie i że odpowiada na realną potrzebę przedsiębiorców: budowania relacji, wymiany doświadczeń i szukania partnerów do współpracy. To właśnie w takich formatach najlepiej widać, że silna organizacja biznesowa powstaje nie tylko wokół wspólnych postulatów, ale także wokół zaufania i praktycznych relacji.

Bardzo ważnym akcentem tego numeru jest także rozwój naszego całorocznego cyklu „Polish business, global reach”. Spotkanie zorganizowane wspólnie z Ambasadą Japonii w Warszawie było kolejnym dowodem na to, że polskie firmy potrzebują dziś nie tylko wiedzy o internacjonalizacji, ale również dostępu do konkretnych kontaktów, partnerów i rynków. Cieszę się, że Pracodawcy RP mogą być platformą, która takie możliwości realnie otwiera. W świecie pełnym niepewności międzynarodowa współpraca, dyplomacja gospodarcza i mądrze wspierana ekspansja zagraniczna stają się jednym z kluczowych narzędzi rozwoju polskiego biznesu.

W tym wydaniu pokazujemy także szerzej, z jakimi wyzwaniami mierzą się dziś przedsiębiorcy, od cyberbezpieczeństwa i odporności operacyjnej, przez cyfryzację, po rynek pracy, zdrowie i długoterminowe kwestie demograficzne. Wszystkie te tematy mają dziś wspólny mianownik: potrzebę większej odporności, elastyczności i lepszego przygotowania firm na zmieniające się otoczenie.

Dlatego rolą Pracodawców RP jest nie tylko zabieranie głosu w debacie publicznej, ale także tworzenie konkretnych narzędzi i formatów wsparcia dla biznesu, takich, które pomagają firmom rozwijać się, nawiązywać partnerstwa, lepiej rozumieć otoczenie i skuteczniej działać na rynku krajowym oraz międzynarodowym.

Zapraszam Państwa do lektury kwietniowego numeru.

Joanna
**Makowiecka-
Gatza**

Prezes Zarządu
Pracodawców RP



Biznes Mikser

– relacje, które pracują na biznes



Magdalena Kitlas

dyrektor Departamentu Relacji

W świecie biznesu coraz większą wartość mają nie tylko kompetencje, doświadczenie czy dostęp do wiedzy, ale również jakość relacji. To one bardzo często stają się początkiem nowych projektów, partnerstw i inicjatyw, które realnie wspierają rozwój firm. Z myślą o takim właśnie praktycznym budowaniu sieci kontaktów rozwijamy w Pracodawcach RP format Biznes Miksera – dynamicznego spotkania networkingowego dla członków naszej organizacji.

Za nami czwarta edycja Biznes Miksera, która po raz kolejny pokazała, jak duża jest potrzeba tworzenia przestrzeni do bezpośrednich, konkretnych i dobrze moderowanych rozmów. Formuła wydarzenia opiera się na prostym, ale bardzo skutecznym mechanizmie: 6 stołów i 4 rundy rozmów, które pozwalają uczestnikom w krótkim czasie spotkać wielu przedstawicieli różnych branż, wymienić doświadczenia i spojrzeć na własne wyzwania z nowej perspektywy.

To właśnie tempo, energia i różnorodność uczestników sprawiają, że Biznes Mikser wyróżnia się na tle klasycznych spotkań networkingowych. Są tu konkretne kontakty, inspirujące wymiany opinii i rozmowy, które bardzo często stają się początkiem dalszej współpracy. W praktyce obserwujemy, że podczas tych spotkań rodzą się pomysły wykraczające daleko poza ramy jednego wydarzenia – od nowych relacji handlowych, przez wymianę rekomendacji, aż po wspólne inicjatywy między firmami członkowskimi.

Z perspektywy Departamentu Relacji, Biznes Mikser jest jednym z tych formatów, które najlepiej realizują naszą podstawową misję: budowanie trwałych i wartościowych relacji między członkami Pracodawców RP. Networking nie jest dla nas dodatkiem do działalności organizacji, ale jednym z jej kluczowych filarów. Wierzymy, że silna społeczność biznesowa powstaje wtedy, gdy przedsiębiorcy i menedżerowie mają okazję poznawać się, rozmawiać i odnajdywać wspólne obszary działania.

Ogromnie cieszy nas także odbiór ostatniej edycji przez uczestników. Badanie satysfakcji wykazało, że 100% uczestników było zadowolonych z wydarzenia. To wynik, który potwierdza, że taka formuła odpowiada na realne potrzeby naszych członków: potrzebę spotkania, wymiany doświadczeń i budowania relacji w atmosferze otwartości, partnerstwa oraz wzajemnego zaufania.

Przed nami kolejne spotkania. Następne edycje Biznes Miksera planujemy na 24 czerwca, 19 sierpnia oraz 5 listopada. Już dziś zapraszamy do udziału wszystkich członków, którzy chcą nie tylko poszerzać swoją sieć kontaktów, ale przede wszystkim spotykać ludzi otwartych na współpracę, dzielenie się doświadczeniem i wspólne tworzenie wartości.

Bo właśnie tam, gdzie spotykają się ludzie, pomysły i zaufanie, zaczyna się dobry biznes.

Szczególne podziękowania kierujemy do Partnerów wydarzenia:



BIZNES MIKSER

PARTNER GŁÓWNY:



PHILIP MORRIS
POLSKA

PARTNER:



Podmiot z grupy:
KACZMARSKI
GROUP



Udany rozwój całorocznego cyklu spotkań Pracodawców RP



Maciej Legutko

dyrektor Departamentu Współpracy Międzynarodowej

Drugie spotkanie w ramach prowadzonego przez Pracodawców RP formatu pod hasłem „Polish business, global reach” pokazało, że trafnie wpisaliśmy się w oczekiwania naszych członków odnośnie wsparcia w internacjonalizacji biznesu.

3 marca jako Pracodawcy RP zorganizowaliśmy wraz z Ambasadą Japonii w Warszawie spotkanie networkingowe pt. „Poland-Japan. New technologies as a bridge for business cooperation”.

W czasach globalnej niestabilności i słabnięcia sojuszu transatlantyckiego Japonia jest jedną z niewielu gospodarczych potęg utrzymujących stabilnie i zacieśniające się relacje z Polską i Unią Europejską. Jednocześnie bariery kulturowe oraz geograficzne sprawiają, że biznes zainteresowany ekspansją na ten rynek mierzy się z niedostatkiem wiedzy i kontaktów. W związku z tym spotkanie cieszyło się dużym zainteresowaniem członków Pracodawców RP.

Wydarzenie otworzył ambasador Japonii w Polsce Akira Kono oraz członek zarządu Pracodawców RP Michał Spoczyński. Ambasador podkreślił, że to pierwsze wydarzenie łączące polskie i japońskie firmy, które odbywa się w samej ambasadzie. Zwrócił też uwagę na idealny timing wydarzenia; tuż po Expo 2025 w Osace oraz w dobie zacieśniających się relacji politycznych i gospodarczych Polski z Japonią.

Zróżnicowany program wydarzenia pozwolił z różnych perspektyw dowiedzieć się o możliwościach zaistnienia na japońskim rynku.

W pierwszej części uczestnicy zapoznali się z prezentacjami:

- **Overview of Japan’s economy, investment environment, and J-Bridge programme**, przedstawionej przez Tomohiro Yoden, zastępcę dyrektora generalnego JETRO Warsaw (Japan External Trade Organization)
- **How to enter the Japanese market, including an introduction to the Polish Technology Bridges programme** – w wykonaniu Elizy Klonowskiej-Siwak z Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu
- **Prezentacja o „Team Poland”** przedstawiona przez Piotra Jabłońskiego z Banku Gospodarstwa Krajowego i Michała Kapy z Polskiego Funduszu Rozwoju.
- **Trzy prezentacje japońskich firm planujących ekspansję na polski rynek** (NTT, Cognano, Rococo).

W drugiej części wydarzenia goście wysłuchali panelu dyskusyjnego **Differences and common ground in business between Japan and Poland** z udziałem Elizy Klonowskiej-Siwak, Marielle Boguckiej oraz Andrzeja Garbackiego.



Spotkanie zakończyło się networkingiem oraz sesją B2B dla grupy firm z Pracodawców RP z branż wybranych przez ambasadę.

Jako prowadzący spotkanie z satysfakcją mogę stwierdzić, że spotkało się ono z pozytywnym odzewem ze strony uczestników. Zainteresowanie serią „Polish business, global reach” rośnie. Zapraszam więc na kolejne wydarzenia w ramach tego cyklu: 16 kwietnia w ambasadzie Hiszpanii i 7 maja w ambasadzie Indii.

Czy wykaz zawodów deficytowych będzie receptą na niedobory kadrowe polskiego rynku pracy?



Aleksandra Borecka
specjalistka ds. Legislacji

W 2023 roku ukazała się ważna analiza Głównego Urzędu Statystycznego – Prognoza ludności na lata 2023–2060. Uwzględniła ona trzy scenariusze: wysoki, średni (uznany za oficjalny) oraz niski. W międzyczasie nastąpiło jednak istotne zmniejszenie współczynnika dzietności. W 2024 roku TFR wyniósł 1,10 – tymczasem, aby mówić o prostej zastępowalności pokoleń, TFR musiałby oscylować na poziomie 2,1. Pod koniec 2025 roku GUS opublikował zatem symulację eksperymentalną uwzględniającą najnowsze dane. Na jej podstawie oszacowano spadek liczby ludności do 2060 r. do 28,4 mln osób, czyli o 2,5 mln mniej niż w oficjalnym scenariuszu z 2023 r. Jednocześnie podkreślono, że według wszelkich wariantów w 2060 r. osoby w wieku nieprodukcyjnym mają stanowić większość społeczeństwa. W scenariuszu eksperymentalnym liczba ludności w wieku poprodukcyjnym wyniesie nawet 12 mln osób [1].

W obliczu omawianych tendencji jednym z zasadnie podjętych w ostatnim czasie działań było zawarcie w ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (dalej: ustawa) [2] upoważnienia ustawowego dla ministra właściwego ds. pracy do wydania rozporządzenia, w którym określi grupy zawodów, w których występują niedobory kadrowe:

Artykuł 29 ust. 1 ustawy: „Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki oraz ministrem właściwym do spraw wewnętrznych może określić, w drodze rozporządzenia, wykaz określający grupy zawodów, w których występują niedobory kadrowe”.

Fundamentalne znaczenie ma także ust. 2 wskazanego artykułu. Kreuje on wymóg, aby przy tworzeniu wykazu kierować się badaniami, analizami i ocenami co do potrzeb rynku pracy:

Artykuł 29 ust. 2 ustawy: „Wykaz określający grupy zawodów, w których występują niedobory kadrowe, tworzony jest na podstawie badań, analiz i ocen dotyczących potrzeb krajowego rynku pracy, w tym na podstawie prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na poziomie krajowym we współpracy z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy”.



Wykaz docelowo ma faktycznie wpływać na zmniejszenie braków kadrowych. Jak wskazuje się w uzasadnieniu do projektu rozporządzenia, w odniesieniu do cudzoziemców, którzy będą pracować w jednym z zawodów deficytowych, wojewoda ma mieć możliwość rozpatrywania z pierwszeństwem wniosków o wydanie zezwoleń na pracę. Analogicznie konsul rozpatrujący wnioski o wydanie wiz ma traktować w sposób priorytetowy sprawy cudzoziemców mających wykonywać pracę w zawodzie objętym wykazem.

Na mocy opisywanego upoważnienia, podjęto prace nad rozporządzeniem mającym określić wykaz zawodów deficytowych. Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wykazu określającego grupy zawodów, w których występują niedobory kadrowe pojawił się na stronie Rządowego Centrum Legislacji pod koniec stycznia 2026 r. Jak wskazuje się w uzasadnieniu, jego celem jest wsparcie w zakresie zaspokajania potrzeb kadrowych pracodawców, którzy napotykają trudności w rekrutacji pracowników z uwagi na występujące na rynku niedobory pracowników w zawodach uznanych za deficytowe.

Przy określaniu powyższej listy słusznie kierowano się m.in. analizą przeprowadzoną w ramach Barometru zawodów deficytowych na rok 2026. Na jego podstawie stwierdzono, że deficyty pracowników pojawią się w szczególności w 17 zawodach, a wśród branż narażonych na deficyt pracowników w Polsce wskazano m.in. lekarzy, opiekunów osób starszych, magazynierów, kierowców autobusów, nauczycieli przedmiotów zawodowych, samodzielnych księgowych czy pracowników służb mundurowych. Co więcej, w badaniu wymieniono również przyczyny powyższych tendencji, w tym w szczególności:

- 47% – brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy,
- 32% – niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców,
- 18% – niechęć kandydatów do podejmowania pracy w danym zawodzie [3].

Projekt prezentuje profesje wedle Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, a liczba grup elementarnych jest bliska 30 – zatem więcej niż w samym Barometrze. W uzasadnieniu projektu rozporządzenia słusznie diagnozuje się, że jednym z głównych powodów niedoborów kadrowych jest niedopasowanie strukturalne. Innymi słowy, niedopasowanie profili wykształcenia z rzeczywistym zapotrzebowaniem rynkowym. Zjawisko to w sposób szczególny objawia się w od lat sygnalizowanej niepopularności kierunków technicznych, szkół branżowych i technicznych. Analizując wykaz, faktycznie zaobserwować można, że znaczna liczba wymienianych w nich profesji ma właśnie taki charakter, m.in.: dekarzy, hydraulików, monterów rurociągów, spawaczy, monterów oraz konserwatorów instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych, inżynierów do spraw przemysłu, a także produkcji, inżynierów budownictwa, inżynierów mechaników, inżynierów elektryków, techników budownictwa, techników elektryków, operatorów urządzeń energetycznych, techników nauk biologicznych oraz innych. Nie należy także pomijać, że w obliczu postępującego starzenia się społeczeństwa, niedobory występują także wśród zawodów medycznych i związanych z opieką – w tym nad seniorami. W wykazie znaleźć można blisko 80 specjalizacji lekarskich – a także pielęgniarki i położne.

Pozostaje mieć jedynie nadzieję, że to nie ostatnia tego typu inicjatywa oraz aby wykaz przełożył się na rzeczywistą praktykę. Niewątpliwie jest to krok ważny, ale nie jedyny, jaki należy podjąć, aby zapobiegać zapowiadany drastycznym zmianom demograficznym.

1. GUS, Symulacja liczby ludności do 2060 roku, opracowanie eksperymentalne, Warszawa 2025.
2. Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 2025 poz. 621.
3. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, P. Sas, Ł. Surmiak, Barometr zawodów 2026, Raport podsumowujący badanie w Polsce, Kraków 2025.



Cyfryzacja 2.0

dlaczego samo „bycie online” już nie wystarcza?

Comarch S.A.

Jeszcze dekadę temu digitalizacja oznaczała głównie uruchomienie sklepu internetowego. Dziś to zaledwie „bilet wstępu”. Wkraczamy w erę cyfryzacji procesowej, gdzie stawką nie są pojedyncze narzędzia, lecz spójny ekosystem danych. Jak alarmują eksperci: ten „cyfrowy pociąg” właśnie odjeżdża, a firmy, które zostaną na peronie, ryzykują pozostanie z kartką papieru w ręku w świecie zdominowanym przez algorytmy.

Od silosów do realnej integracji

Największym wyzwaniem nie jest już brak technologii, lecz informacyjny chaos. Wiele firm operuje w modelu „silosowym” – poszczególne działy korzystają z osobnych narzędzi, które się ze sobą nie komunikują. Kluczowym trendem jest budowa systemów z „klocków”, pozwalająca na łączenie wyspecjalizowanych rozwiązań.

W tę potrzebę elastyczności wpisuje się Comarch – dostawca oprogramowania ERP, które precyzyjnie odpowiada na potrzeby rynku. Systemy te pozwalają spiąć rozproszone dane w jeden organizm, co jest kluczowe zwłaszcza teraz, gdy cyfryzację napędzają nie tylko trendy, ale i zmiany prawne, takie jak system KSeF.

Pułapka „przespanej” transformacji

Dane z raportu Comarch i PMR są alarmujące: polskie firmy z sektora MŚP cyfryzują się opornie. Zaledwie 31% z nich posiada w pełni zdigitalizowany obieg dokumentów, a aż 44% kupuje oprogramowanie IT bez żadnej strategii – niemal jak budowa domu bez projektu. Brak cyfrowych fundamentów to jednak nie tylko mniejsza efektywność, ale realne ryzyko utraty danych. Według raportu tylko 24% przedsiębiorstw przechowuje kopie zapasowe w chmurze, co w dobie rosnących zagrożeń cyfrowych stawia pod znakiem bezpieczeństwa ich biznesu.

AI jako fundament, a nie gadżet

Rola sztucznej inteligencji przestała być futurystyczną ciekawostką. **W dojrzałych organizacjach AI to fundament decyzji – od zaawansowanego forecasting (prognozowania) zapotrzebowania, po optymalizację procesów np. harmonogramów produkcji.** Choć obecnie tylko 11% małych i średnich firm uznaje AI za technologię o strategicznym znaczeniu, eksperci nie mają wątpliwości: używając inteligentnych narzędzi, wydajność biznesu może w wielu obszarach wzrosnąć.

Kultura danych nad technologią

Transformacja odbywa się przede wszystkim w mentalności. Największą barierą nie jest budżet, lecz opór przed zmianą. Cyfryzacja to maraton bez mety, w którym wygrywają ci, którzy potrafią połączyć technologiczną biegłość z głębokim zrozumieniem potrzeb klienta. W nadchodzących miesiącach przewagę zyskają firmy, które przestaną traktować IT jako koszt, a zaczną widzieć w nim główny motor innowacji.



Kompas Europejski

Monitor polityczno-regulacyjny UE

➔ Zapraszamy do lektury



01 **Industrial Accelerator Act**
– zwrot w stronę Made in EU

02 **Bruksela** o jakości pracy
kobiet

03 **Zdrowie psychiczne**
w centrum uwagi

04 **EU INC szansą** dla europejskiej
innowacyjności?

05 **UE w liczbach**

06 **Na horyzoncie**

Firmy w Polsce testują odporność na scenariusze wojny hybrydowej

KPMG

Blackout, utrata dostępu do chmury, sabotaż – firmy w Polsce testują odporność na scenariusze wojny hybrydowej

Geopolityka coraz mocniej wpływa na strategię technologiczne firm i podejście do budowania cyberodporności. W obliczu globalnych napięć przedsiębiorstwa analizują ryzyka, które jeszcze kilka lat temu uznawano za skrajne. Z najnowszej edycji raportu KPMG w Polsce pt. „Barometr cyberbezpieczeństwa 2026. Cyberodporność w erze zmian” wynika, że 37% firm bierze pod uwagę zagrożenie utratą kluczowego dostawcy chmury, 36% – długotrwały brak energii, a 26% – wojnę hybrydową i sabotaż. Skala przygotowań wciąż nie nadąża za tempem zmian w środowisku bezpieczeństwa, w którym infrastruktura cyfrowa staje się jednym z pierwszych celów destabilizacji. Raport wskazuje również na dwukrotny wzrost liczby organizacji posiadających dedykowanego CISO (Chief Information Security Officer), natomiast na pierwsze miejsce wśród barier budowania skutecznego cyberbezpieczeństwa wysunął się brak zaangażowania najwyższego kierownictwa.

Rosnąca złożoność incydentów cyberbezpieczeństwa, ich powiązanie z niestabilną sytuacją geopolityczną, a także ewolucja technologii stosowanej zarówno w atakach, jak i w narzędziach ochrony sprawiają, że badane firmy coraz częściej identyfikują nieadekwatność dotychczasowych rozwiązań.

Deklarowane przez ankietowanych mechanizmy zapewnienia cyberodporności koncentrują się przede wszystkim na rozwiązaniach o charakterze organizacyjnym i procesowym. 46% respondentów deklaruje wdrożenie programu zarządzania bezpieczeństwem łańcucha dostaw w postaci audytu dostawców, 35% firm przygotowuje kompleksowe plany zapewnienia ciągłości działania (BCP), a 30% prowadzi regularne analizy ryzyka w obszarze cyberbezpieczeństwa i ciągłości działania.

Zakres scenariuszy zagrożeń uwzględnianych w analizach ryzyka w ramach zarządzania ciągłością działania pokazuje, na ile organizacje przygotowują się na zdarzenia o charakterze systemowym i długotrwałym. Scenariuszami zagrożeń najczęściej wskazywanymi w analizie ryzyka są: utrata kluczowego dostawcy usług chmurowych 37% oraz długotrwały brak energii elektrycznej 36%. 29% ankietowanych firm wśród scenariuszy zagrożeń uwzględnia długotrwały brak dostępu do Internetu. Jednocześnie już co czwarty ankietowany 26% zwraca uwagę na wojnę hybrydową i sabotaż. Kolejnymi zagrożeniami uwzględnianymi w firmowych analizach ryzyka są awarie technologicznego łańcucha dostaw, np. zainfekowane aktualizacje 23%, rozległy atak ransomware 21%, a 16% ankietowanych bierze pod uwagę również ryzyko pełnoskalowego konfliktu zbrojnego.



Niestabilna sytuacja geopolityczna sprawia, że polskie przedsiębiorstwa aktualizują swoje strategie bezpieczeństwa. W analizach ryzyka pojawia się scenariusz wojny pełnoskalowej. Co czwarta organizacja przygotowuje się na ryzyka związane z wojną hybrydową i sabotażem. Jednocześnie utrata wszystkich centrów przetwarzania danych w wyniku działań dywersyjnych staje się realnym zagrożeniem. Dlatego obserwujemy m.in. przyspieszoną adopcję chmury publicznej, również dla celów zapewnienia bezpieczeństwa – mówi Michał Kurek, Partner, Advisory, Szef Zespołu Cyberbezpieczeństwa w KPMG w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej.

Scenariusze zagrożeń uwzględniane w analizie ryzyka w ramach procesu zarządzania ciągłością działania



Źródło: Raport KPMG w Polsce pt. „Cyberodporność w erze zmian. Barometr cyberbezpieczeństwa”

Cyberbezpieczeństwo coraz częściej poza IT

Wyniki raportu KPMG potwierdzają postępującą profesjonalizację i specjalizację zarządzania bezpieczeństwem informacji w polskich przedsiębiorstwach. Choć za cyberbezpieczeństwo nadal najczęściej odpowiada CIO (*Chief Information Officer*) lub inny przedstawiciel działu IT, odsetek takich wskazań spadł do 36% (z 47% w 2023 roku). Równocześnie ponad jedna czwarta firm posiada już dedykowaną rolę CISO (*Chief Information Security Officer*), co jest podwojeniem zeszłorocznego wyniku, a liczba organizacji, które nie przypisały odpowiedzialności za ten obszar, zmniejszyła się z 11% do 2%.

Zmianie ulega także postrzeganie barier. Na pierwszym miejscu wśród wyzwań znalazł się brak wsparcia najwyższego kierownictwa (29% wskazań). Następne w kolejności uplasowały się ex aequo – trudności w rekrutacji i retencji pracowników oraz brak zaangażowania biznesu (26% firm).

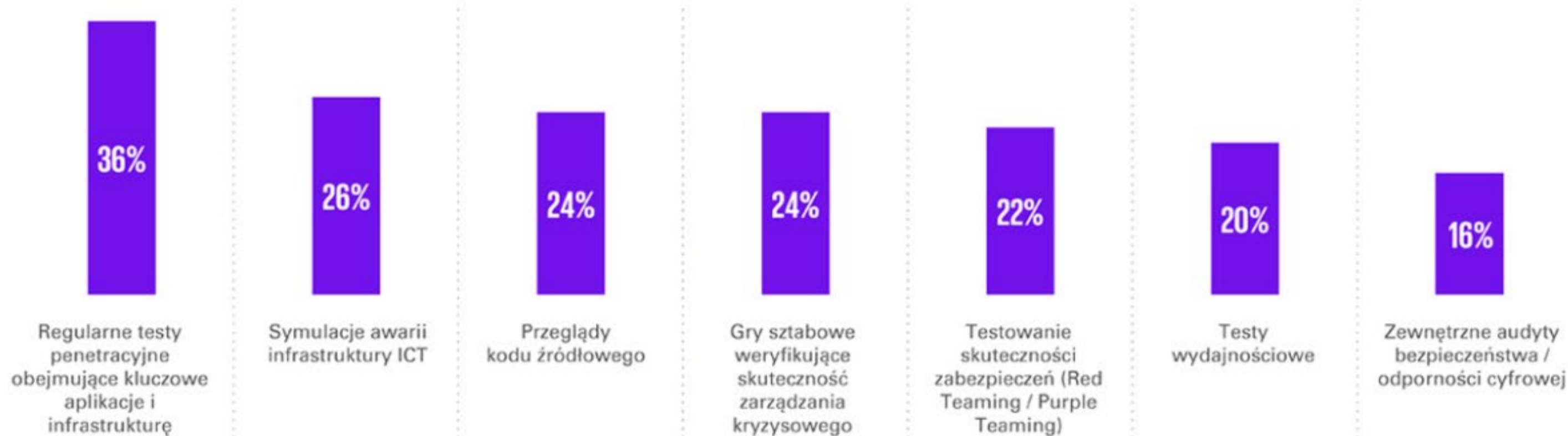


Phishing i ataki indywidualnych hakerów na czele zagrożeń

Największym zagrożeniem dla firm pozostają hakerzy działający w pojedynkę – wskazało ich 46% respondentów. Na drugim miejscu znaleźli się cyberterrorysty 35%, zaś na trzecim hakywiści 24%. W tegorocznej edycji badania phishing ponownie został uznany za cyberzagrożenie generujące najpoważniejsze ryzyko operacyjne – wyprzedzając m.in. ataki wykorzystujące błędy w aplikacjach oraz kradzież danych przez pracowników.

Rekordowy odsetek firm dotkniętych incydentami bezpieczeństwa nie jest przypadkowy. Wchodzimy w erę, w której sztuczna inteligencja fundamentalnie zmienia charakter cyberataków. Obserwujemy już kampanie phishingowe wykorzystujące modele językowe do generowania spersonalizowanych, bezbłędnych językowo wiadomości, które omijają tradycyjne filtry. Deepfake audio i wideo umożliwiają coraz bardziej przekonujące ataki socjotechniczne, a automatyzacja pozwala przestępcom przeprowadzać jednocześnie tysiące ukierunkowanych ataków. W najbliższych latach złożoność ataków będzie rosła wykładniczo – AI nauczy się identyfikować podatności szybciej niż zespoły bezpieczeństwa zdążą je łatać, a ataki staną się bardziej adaptacyjne i inteligentne. Kluczowe pytanie brzmi – czy organizacje zdążą zbudować cyberodporność w tempie dorównującym ewolucji zagrożeń? – mówi Michał Kurek, Partner, Advisory, Szef Zespołu Cyberbezpieczeństwa w KPMG w Polsce i Europie Środkowo-Wschodniej.

Mechanizmy bezpieczeństwa monitorujące i testujące cyberodporność w firmach



Źródło: Raport KPMG w Polsce pt. „Cyberodporność w erze zmian. Barometr cyberbezpieczeństwa”

Spada deklarowana dojrzałość zabezpieczeń

Respondenci badania KPMG ocenili poziom dojrzałości zabezpieczeń niżej niż rok wcześniej w 11 z 14 analizowanych kategorii. Drugi rok z rzędu żadna z badanych organizacji nie zadeklarowała pełnej dojrzałości we wszystkich obszarach. Jedynie 3% firm oceniło swoje cyberzabezpieczenia jako w pełni dojrzałe w większości badanych obszarów.

Najwyżej oceniono reagowanie na incydenty bezpieczeństwa, natomiast jedyną kategorią, w której odnotowano bezwzględną poprawę rok do roku, było zarządzanie tożsamością i dostępem. Jednocześnie jedynie jedna trzecia firm uznaje swój poziom cyberodporności za adekwatny do aktualnego krajobrazu zagrożeń, a 58% wskazuje na konieczność usprawnień w wybranych obszarach.

Najbardziej dofinansowane obszary cyberbezpieczeństwa w 2026 roku

W 2026 roku firmy planują koncentrować swoje budżety przede wszystkim na ochronie przed złośliwym oprogramowaniem, programach podnoszenia świadomości pracowników oraz bezpieczeństwie sieci wewnętrznej. Wyraźnie wzrosło także znaczenie inwestycji w zarządzanie bezpieczeństwem partnerów biznesowych, co odzwierciedla rosnącą presję regulacyjną.

Aż 94% organizacji zleca na zewnątrz co najmniej jedną funkcję z obszaru cyberbezpieczeństwa, jednak większość robi to selektywnie – 51% firm powierza dostawcom tylko jeden wybrany obszar.

Wdrożenie dyrektywy NIS2 oraz postępująca implementacja Rozporządzenia AI Act stawiają przed firmami nowe wyzwania, ale także tworzą szansę na uporządkowanie i wzmocnienie fundamentów cyberbezpieczeństwa. Jak pokazują wyniki badania, największą barierą nie jest już brak budżetu czy technologii, lecz niewystarczające wsparcie najwyższego kierownictwa i zaangażowanie biznesu. To wyraźny sygnał, że cyberbezpieczeństwo musi przestać być domeną wyłącznie działów IT i stać się strategicznym priorytetem całej organizacji – mówi Marcin Kieszkowski, Dyrektor, Advisory, Zespół Cyberbezpieczeństwa w KPMG w Polsce.

➔ Pełny raport: Barometr cyberbezpieczeństwa 2026

O raporcie:

Raport „Barometr cyberbezpieczeństwa 2026. Cyberodporność w erze zmian” został opracowany przez KPMG w Polsce na podstawie badania ankietowego przeprowadzonego metodą CATI w grudniu 2025 roku wśród 100 osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo IT w organizacjach działających w Polsce. Próba objęła małe (30%), średnie (50%) i duże (20%) przedsiębiorstwa reprezentujące 16 branż.

O KPMG:

KPMG jest globalną organizacją niezależnych firm świadczących usługi profesjonalne z zakresu audytu, doradztwa podatkowego i doradztwa gospodarczego. KPMG działa w 138 krajach i zatrudnia ponad 276 000 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.: +48 508 047 582

Patrycja Kowalczyk, e-mail: patrycjakowalczyk@kpmg.pl, tel.: +48 664 718 676

Aleksandra Felczak-Lulińska, e-mail: afelczak-lulinska@kpmg.pl, tel.: +48 788 584 879

Rynek apteczny w Polsce: infrastrukturalny regres w cieniu regulacji



dr n. farm. Łukasz Fijałkowski

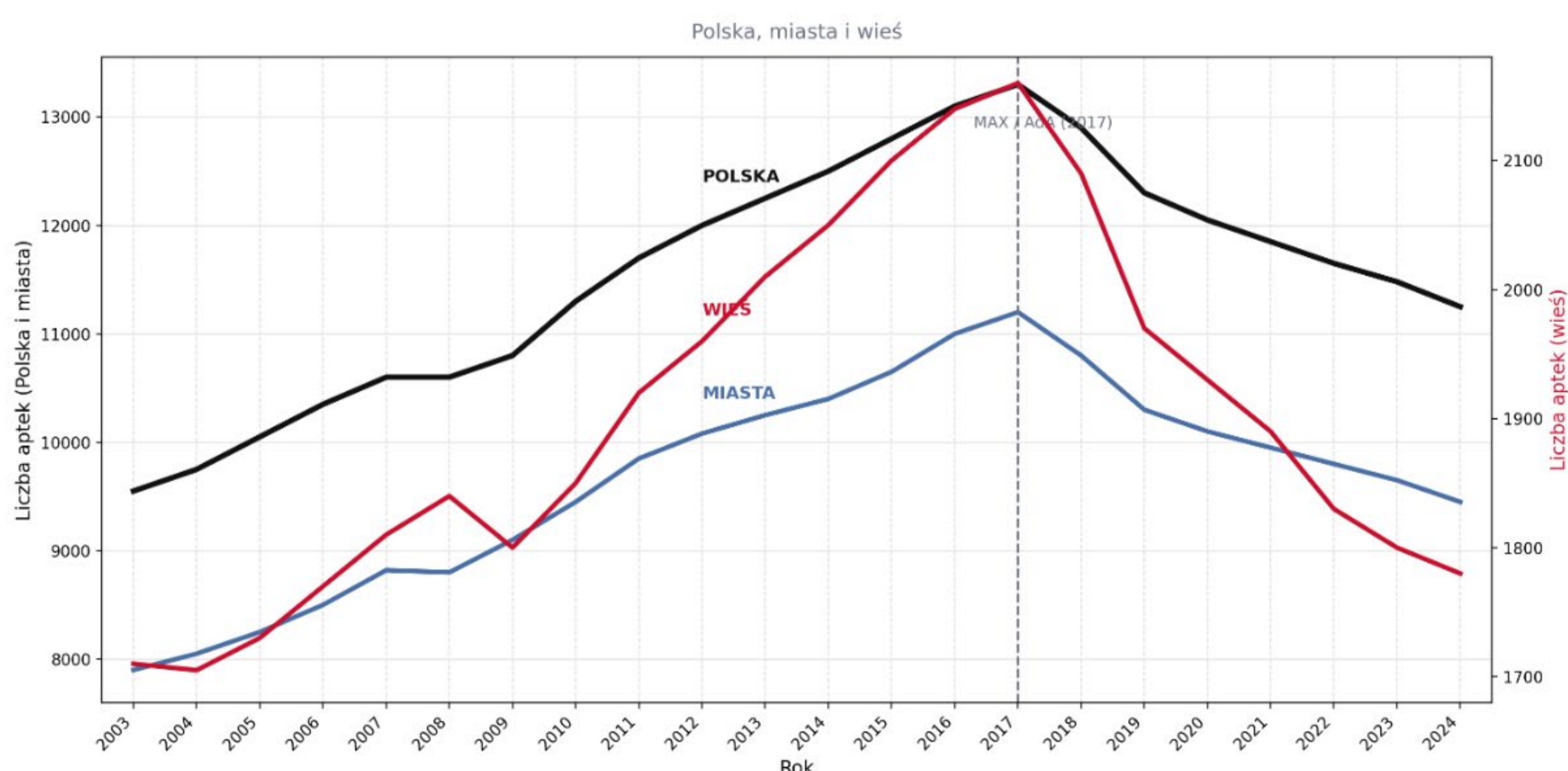
farmaceuta, sekretarz Platformy Aptecznej Pracodawców RP

Polski system ochrony zdrowia w ostatnich latach podlegał intensywnym zmianom organizacyjnym i finansowym. Rosły nakłady, rozwijały się nowe formy świadczeń, zwiększała się rola profilaktyki i cyfryzacji. Na tym tle jeden z kluczowych elementów systemu – rynek apteczny – podąża w przeciwnym kierunku. Z perspektywy infrastrukturalnej mamy do czynienia nie z rozwojem, lecz z regresją. To zjawisko ma charakter systemowy i wynika w dużej mierze z nadmiernych, źle zaprojektowanych regulacji, które ograniczają rozwój rynku, konkurencję oraz dostępność świadczeń farmaceutycznych.

Apteka to nie tylko punkt sprzedaży leków. W wielu miejscowościach – szczególnie poza dużymi aglomeracjami – jest to najbardziej dostępny element systemu ochrony zdrowia. Podczas gdy w małych miejscowościach lekarz przyjmuje kilka godzin dziennie, apteka funkcjonuje często przez 8 do 12 godzin, pełniąc rolę lokalnego centrum zdrowia. Z punktu widzenia państwa i gospodarki apteki są częścią infrastruktury krytycznej – takiej, której brak bezpośrednio przekłada się na bezpieczeństwo zdrowotne obywateli oraz koszty systemowe. Leków na receptę nie można „dowieźć kurierem” w sposób zastępujący lokalny dostęp. Brak apteki oznacza realne wykluczenie.

Skala regresu jest bezprecedensowa. W Polsce funkcjonuje obecnie około 11 tysięcy aptek, czyli o ponad 2300 mniej niż jeszcze dziewięć lat temu. Oznacza to, że liczba aptek spadła do poziomu sprzed kilkunastu lat – porównywalnego z rokiem 2009, czyli okresem globalnego kryzysu gospodarczego. W praktyce oznacza to, że infrastruktura apteczna w Polsce cofnęła się o około 15–17 lat. Trudno wskazać inny sektor ochrony zdrowia, który w okresie wzrostu gospodarczego i zwiększania wydatków publicznych odnotowałby tak głęboki regres. To nie jest naturalna korekta rynku. To efekt systemowy wymuszony zmianami regulacji.

Zmiana liczby aptek w latach 2003-2024



Najbardziej widocznym skutkiem obecnego modelu regulacyjnego jest narastające zjawisko wykluczenia lekowego, które przybiera już charakter strukturalny. Dane są jednoznaczne. Obecnie blisko 520 gmin w Polsce nie posiada apteki ogólnodostępnej, co oznacza, że około 3 miliony obywateli nie ma dostępu do apteki w miejscu zamieszkania. Co więcej, około 1 miliona Polaków nie ma w swojej gminie ani apteki, ani nawet punktu aptecznego.

W praktyce oznacza to pełne wykluczenie lekowe – aby wykupić jakiegokolwiek leki, w tym leki ratujące zdrowie i życie, mieszkańcy tych obszarów muszą każdorazowo dojeżdżać do sąsiednich gmin. Problem ten nie ma charakteru statycznego – dynamicznie się pogłębia. Każde kolejne zamknięcie apteki oznacza wypadnięcie następnych miejscowości z systemu. W ostatnich miesiącach kolejne gminy utraciły swoje jedyne placówki, często działające nieprzerwanie przez kilkadziesiąt lat. To nie jest już kwestia dostępności usług – to kwestia elementarnego bezpieczeństwa zdrowotnego i spójności terytorialnej państwa.

Źródłem problemu nie jest brak popytu ani brak kadr. Kluczowym czynnikiem jest otoczenie regulacyjne, które w ostatnich latach zostało istotnie zaostrzone.

W szczególności wprowadzone rozwiązania ograniczające możliwość organicznego rozwoju przedsiębiorstw aptecznych oraz powstawania nowych placówek doprowadziły do:

- spadku inwestycji w sektorze,
- ograniczenia konkurencji,
- zahamowania naturalnego rozwoju infrastruktury tam, gdzie jest ona najbardziej potrzebna.

Efekt jest odwrotny do deklarowanych celów polityki publicznej. Zamiast „uporządkowania rynku” mamy jego kurczenie się, a zamiast wzmacniania dostępności – jej systemowe ograniczanie.

Ograniczenie konkurencji ma bezpośrednie przełożenie na ceny. W małych miejscowościach, gdzie funkcjonuje jedna apteka lub nie ma jej wcale, pacjenci płacą za leki istotnie więcej niż w dużych miastach. Różnice cenowe sięgają średnio około 30%, a w skrajnych przypadkach nawet ponad 100%. To efekt lokalnych monopoli oraz braku alternatywy dla pacjentów. Warto przy tym pamiętać, że jedynie część rynku leków objęta jest regulacją cenową – pozostała część podlega mechanizmom rynkowym. Oznacza to, że przeregulowanie rynku paradoksalnie prowadzi do wyższych kosztów dla obywateli. Szacunkowo mówimy o setkach milionów złotych rocznie dodatkowych wydatków po stronie pacjentów.

To jednak tylko część problemu. Brak dostępu do leków lub ich wysokie ceny prowadzą do zjawiska rezygnacji pacjentów z rozpoczęcia lub kontynuacji farmakoterapii, co w dłuższej perspektywie generuje znacznie wyższe koszty dla systemu ochrony zdrowia – w postaci hospitalizacji i leczenia powikłań. Koszty te ponosi całe społeczeństwo.

Z perspektywy przedsiębiorców i decydentów rynek apteczny powinien być analizowany nie tylko w kategoriach zdrowotnych, ale również gospodarczych.

Dostępność infrastruktury zdrowotnej:

- wpływa na atrakcyjność inwestycyjną regionów,
- warunkuje jakość życia pracowników,
- stanowi element bezpieczeństwa społecznego i stabilności lokalnych rynków pracy.



Obecny kierunek zmian – polegający na ograniczaniu rozwoju rynku – osłabia te fundamenty. W praktyce oznacza to, że część regionów Polski traci dostęp do podstawowej infrastruktury zdrowotnej, co może pogłębiać nierówności rozwojowe.

Rynek apteczny w Polsce nie wymaga dalszego zaostrzania regulacji. Wymaga ich przeglądu i dostosowania do realnych potrzeb społecznych oraz gospodarczych. Kluczowe jest odejście od podejścia, w którym regulacja staje się celem samym w sobie, na rzecz podejścia, w którym priorytetem jest dostępność usług, konkurencja jest narzędziem poprawy jakości i cen, a państwo tworzy warunki do rozwoju infrastruktury a nie jej ograniczania.

Bez takiej zmiany będziemy obserwować dalszy proces „zwijania się” rynku – szczególnie w mniejszych miejscowościach.

Polski rynek apteczny znajduje się dziś w punkcie zwrotnym. Dane jednoznacznie pokazują, że obecny model regulacyjny prowadzi do regresu infrastrukturalnego, ograniczenia dostępności oraz wzrostu kosztów dla pacjentów i całego systemu.

To nie jest problem branżowy. To problem gospodarczy i systemowy. Jeżeli nie nastąpi korekta kierunku polityki regulacyjnej, Polska będzie jednym z nielicznych krajów w Europie, w którym w okresie rozwoju gospodarczego dostęp do podstawowej infrastruktury zdrowotnej ulega pogorszeniu.

A to oznacza realne ryzyko dla bezpieczeństwa zdrowotnego obywateli i długofalowej konkurencyjności państwa.

Potwierdzeniem tych wniosków jest opublikowany rok temu przez Pracodawców RP raport pt. **"Sytuacja rynku aptek w Polsce i wybranych krajach Europy"**, który stanowi kompleksową diagnozę opisanych trendów.

[➔ Pełny raport: Sytuacja rynku aptek w Polsce i wybranych krajach Europy](#)

I Ty zostaniesz emerytem!

Co można zrobić, by emerytury w Polsce były wyższe?



dr Marcin Wojewódka

prezes Instytutu Emerytalnego, doradca prezesa zarządu Pracodawców RP

Prędzej czy później każdy z nas oraz każdy z naszych pracowników będzie emerytem. Niektórzy już za kilka czy kilkanaście lat, a niektórzy może dopiero za lat kilkadziesiąt. Dlatego warto wiedzieć, jak w uproszczeniu działa nasz system emerytalny oraz skąd pochodzą środki na wypłaty emerytur. A wreszcie czy i co można zrobić, aby emerytura danej osoby była wyższa. Na kwestię emerytalną warto spojrzeć z dwóch poziomów. Pierwszy to perspektywa indywidualna – każdego ubezpieczonego, czyli każdego z nas. Drugi poziom to perspektywa makroekonomiczna, czyli funkcjonowanie systemu w skali całego państwa.

Emerytura z punktu widzenia indywidualnego

Na poziomie indywidualnym sprawa wygląda stosunkowo prosto. Dziś jesteśmy ubezpieczonymi – pracujemy i od naszych wynagrodzeń odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne, w tym składka emerytalna. Nieważne, czy ktoś ma 30, 40 czy 50 lat – do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego płaci składki. Obecnie (kwiecień 2026 roku) w przypadku mężczyzn w Polsce jest to 65 lat, w przypadku kobiet 60. Od każdej zarobionej kwoty – czy z umowy o pracę, zlecenia czy innej formy zatrudnienia – część trafia na składkę emerytalną. Gdy osiągniemy wiek emerytalny, Zakład Ubezpieczeń Społecznych wylicza tak zwany kapitał emerytalny, czyli sumę zgromadzonych składek wraz z ich waloryzacją. Następnie sprawdzane są tablice średniego dalszego trwania życia. ZUS przyjmuje statystyczną długość życia osoby przechodzącej na emeryturę i dzieli zgromadzony kapitał przez liczbę miesięcy, które według statystyki dana osoba będzie jeszcze żyła. Jeśli na przykład okaże się, że statystycznie ktoś będzie żył jeszcze 222 miesiące, to zgromadzony kapitał dzieli się przez tę liczbę i w ten sposób powstaje wysokość miesięcznej emerytury. Później świadczenie jest oczywiście waloryzowane, ale zasadniczo system działa właśnie tak: przez lata odkładamy składki, a gdy osiągniemy wiek emerytalny, zaczynamy pobierać świadczenie wyliczone na podstawie tego, ile zgromadziliśmy. Na poziomie indywidualnym można więc powiedzieć, że każdy coś dostanie – bo każdy coś wpłaca.

Perspektywa emerytalna z punktu widzenia państwa polskiego

Natomiast zupełnie inaczej wygląda to z perspektywy makro. Polski system emerytalny działa w modelu repartycyjnym. Oznacza to, że składki, które dziś płacą pracujący – pan, ja i miliony innych osób – nie są odkładane w jakimś sejfie czy inwestowane na przyszłość. One praktycznie od razu trafiają do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i są wypłacane obecnym emerytom. Mówiąc obrazowo: pieniądze wpłacone dziś wieczorem do systemu jutro rano mogą być już wypłacone jako emerytura naszym rodzicom czy dziadkom. ZUS nie odkłada tych pieniędzy i nie inwestuje ich w sposób klasyczny – one finansują bieżące świadczenia. Problem polega na tym, że nasz system nie jest w ogóle zbilansowany. Składki wpłacane przez pracujących nie wystarczają na pokrycie wszystkich wypłat emerytur.



Dlatego Fundusz Ubezpieczeń Społecznych musi być co roku zasilany pieniędzmi z budżetu państwa. Statystyki pokazują, że mniej więcej około 80 procent wydatków funduszu pokrywają składki, a pozostałe około 20 procent to dotacje z budżetu państwa lub inne źródła finansowania. W praktyce część emerytur finansowana jest z podatków wszystkich obywateli. Powód jest prosty – demografia. Mamy coraz mniej osób pracujących i płacących składki, a coraz więcej osób pobierających świadczenia.

Demografia rządzi naszym systemem emerytalnym

Musimy sobie jasno powiedzieć, że nasz system emerytalny powstał w zupełnie innych warunkach demograficznych. Dlatego siłą rzeczy słuszne jest pytanie, czy w zmieniającej się strukturze demograficznej społeczeństwa będzie w stanie wydolnie funkcjonować w perspektywie najbliższych 20 czy 40 lat? Reforma emerytalna w Polsce została przeprowadzona pod koniec lat dziewięćdziesiątych. Już wtedy było wiadomo, że demografia będzie się zmieniać. Jednym z elementów reformy miały być także środki z prywatyzacji, które miały wspierać finansowanie systemu.

Problem polega na tym, że prywatyzacja w kolejnych latach praktycznie się zatrzymała, więc państwo nie zrealizowało w pełni założeń tej reformy. Historia pokazuje jednak, że system repartycyjny może działać dobrze – jeśli demografia jest korzystna. W latach osiemdziesiątych w Polsce było więcej osób pracujących niż emerytów. Na rynek pracy wchodziło wówczas pokolenie powojennego wyżu demograficznego. Składek było więcej niż wypłat świadczeń i system był w dobrej kondycji. Dziś sytuacja jest odwrotna. Społeczeństwo się starzeje, a ludzie żyją coraz dłużej. To oznacza, że coraz więcej osób pobiera emerytury przez dłuższy czas, a jednocześnie liczba osób pracujących spada.

Niestety jednym z największych błędów systemowych było obniżenie wieku emerytalnego w 2017 roku. Z ekonomicznego punktu widzenia oznaczało to, że kilka roczników jednocześnie przestało płacić składki i zaczęło pobierać świadczenia – to ogromne obciążenie dla systemu. Statystyki pokazują też, że ponad 90 procent osób przechodzi na emeryturę w pierwszym roku po uzyskaniu prawa do świadczenia. To oznacza natychmiastowy odpływ składek i wzrost liczby świadczeniobiorców. Nie ma dziś prostszej drogi do wyższych emerytur w przyszłości, niż wydłużenie okresu pracy. Jeśli ktoś pracuje dłużej, to z jednej strony dłużej płaci składki, a z drugiej – krócej pobiera świadczenie.

Realny brak możliwości podniesienia w Polsce powszechnego wieku emerytalnego

Większość z nas zadaje sobie sprawę, że podniesienie powszechnego wieku emerytalnego w Polsce jest z politycznego punktu widzenia na tę chwilę niemożliwe. Politycy wszystkich partii znają badania opinii publicznej i wiedzą, że ta kwestia nie spotyka się z entuzjazmem społecznym. Pytanie, więc czy istnieją inne mechanizmy, które mogłyby zachęcić ludzi do dłuższej pracy? Oczywiście można mówić o różnych zachętach – podatkowych, finansowych czy organizacyjnych – ale prawda jest taka, że te rozwiązania istnieją już dziś i ich skuteczność jest bardzo ograniczona. Od lat pojawiają się różne pomysły, aby zachęcać ludzi do późniejszego przechodzenia na emeryturę. Mówi się o ulgach podatkowych, dodatkach do świadczeń, premiach za każdy dodatkowy rok pracy czy o różnych programach zapisanych choćby w dokumentach strategicznych państwa. Problem polega na tym, że te instrumenty w praktyce nie działają. Polacy, gdy tylko osiągną ustawowy powszechny wiek emerytalny, w ogromnej większości przypadków korzystają z prawa do przejścia na emeryturę. Statystyki pokazują, że ponad 90 procent osób przechodzi na emeryturę w przeciągu pierwszego roku od uzyskania uprawnień.



To oznacza, że zdecydowana większość społeczeństwa nie jest skłonna przedłużać aktywności zawodowej tylko dlatego, że państwo zaoferuje jakieś bonusy, zachęty czy ulgi. Polacy w zakresie świadczeń emerytalnych, inaczej niż większość świata wyznają zasadę, że lepszy wróbel w garści niż gołąb na dachu. Dlatego właśnie na całym świecie stosuje się przede wszystkim jedno podstawowe narzędzie – odpowiednio ustawiony wiek emerytalny. To jest w praktyce jedyny skuteczny mechanizm, który realnie wpływa na długość aktywności zawodowej, a w konsekwencji także na wysokość świadczeń emerytalnych.

Polska wybranym narodem

Tymczasem Polska należy dziś do krajów z jednym z najniższych poziomów wieku emerytalnego w Europie, nie tylko w Unii Europejskiej. Co więcej, unikatem na skalę europejską jest jego zróżnicowanie ze względu na płeć – kobiety przechodzą na emeryturę wcześniej niż mężczyźni, mimo że statystycznie żyją dłużej. W wielu krajach europejskich wiek emerytalny wynosi już dziś 66 czy 67 lat, a w niektórych państwach zaplanowano jego dalsze podnoszenie. W Polsce tymczasem wciąż obowiązuje poziom 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn. Możemy w tym zakresie równać się z Białorusią czy Rosją. Czy to naprawdę jest kierunek, w który chcemy podążać? Trzeba powiedzieć jasno: nie ma cudownych rozwiązań, które pozwolą utrzymać niski wiek emerytalny, niskie składki i jednocześnie wysokie emerytury. Jeżeli nie chcemy podnosić wieku emerytalnego ani zwiększać składek, musimy się pogodzić z tym, że emerytury w przyszłości będą po prostu niskie.

Konieczność samodzielnego odkładania na dodatkową emeryturę

Dlatego też jeśli ktoś myśli o swojej przyszłości finansowej w długim horyzoncie, to powinien dodatkowo oszczędzać na cele emerytalne, nie tylko opierając się na systemie powszechnym, czyli tym opartym na składkach odprowadzanych do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Coraz więcej analiz pokazuje jednak jasno, że świadczenia z tego systemu nie będą w przyszłości szczególnie wysokie. Dlatego naturalnym uzupełnieniem powinno być dodatkowe, prywatne oszczędzanie. W Polsce funkcjonuje dziś kilka produktów, które służą właśnie temu celowi. Mamy dwa rozwiązania o charakterze grupowym – pracownicze plany kapitałowe, czyli PPK, oraz pracownicze programy emerytalne, czyli PPE. Są to programy organizowane przez pracodawców dla pracowników, w których składki mogą wpłacać zarówno pracownik, jak i pracodawca. Oprócz tego istnieją trzy rozwiązania indywidualne.

To indywidualne konto emerytalne – IKE, indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego – IKZE oraz stosunkowo nowy produkt europejski, czyli ogólnoeuropejski indywidualny produkt emerytalny, w skrócie OIPE. Wszystkie te instrumenty mają pewne zachęty podatkowe lub finansowe, które mają skłaniać ludzi do oszczędzania. Jednak jest jeden podstawowy warunek: trzeba faktycznie odkładać pieniądze, a to oznacza rezygnację z części bieżącej konsumpcji. I tu pojawia się największy problem. Wielu Polaków uważa, że zarabia zbyt mało, aby odkładać pieniądze na przyszłość. Z drugiej strony w naszej kulturze ekonomicznej nie ma tak silnej tradycji długoterminowego oszczędzania jak na przykład w niektórych krajach Europy Zachodniej. Gdy ktoś otrzyma dodatkowe pieniądze – premię czy niespodziewany dochód – częściej przeznaczają je na bieżące wydatki, spłatę kredytu czy konsumpcję niż na oszczędności emerytalne. Warto jednak pamiętać o jednej ważnej rzeczy: środki zgromadzone w tych programach są prywatne i podlegają dziedziczeniu. Jeżeli ktoś umrze przed wykorzystaniem zgromadzonych pieniędzy, trafiają one do wskazanych spadkobierców. To odróżnia je od systemu powszechnego, w którym składki mają charakter solidarnościowy i nie są w pełni dziedziczone. Dlatego dodatkowe oszczędzanie na emeryturę powinno być traktowane jako ważne uzupełnienie powszechnego systemu państwowego, a nie zaś jako jego alternatywa.



Miejsce, gdzie firmy technologiczne z Polski mogą skutecznie rozpocząć ekspansję międzynarodową, jest bliżej niż myślisz



Arianna Aglietti

Sales & Business Development Manager, MK Business Link Sp. z o.o.

Polski sektor IT od kilku lat należy do najszybciej rozwijających się w Europie. Setki firm tworzą rozwiązania z obszaru sztucznej inteligencji, cyberbezpieczeństwa, fintechu, technologii chmurowych czy przemysłu 4.0. Polscy inżynierowie i programiści są cenieni na całym świecie, a krajowe firmy coraz częściej budują produkty o globalnym potencjale.

W pewnym momencie większość firm technologicznych staje jednak przed tym samym pytaniem: **jak skutecznie rozpocząć ekspansję międzynarodową?** Sam dobry produkt nie wystarczy. Potrzebny jest dostęp do partnerów technologicznych, inwestorów, klientów i globalnej sieci kontaktów.

Jednym z miejsc, gdzie te elementy spotykają się w jednym czasie i przestrzeni, są największe wydarzenia technologiczne na świecie. W zeszłym roku jedna z takich platform odbyła się w Berlinie i pokazała, jak ogromny potencjał ma Europa jako przestrzeń spotkania globalnego ekosystemu innowacji.

Polska obecność była wyraźnie widoczna

Podczas poprzedniej edycji GITEK Europe w Berlinie Polska była jedną z najliczniej reprezentowanych delegacji narodowych. W wydarzeniu uczestniczyło ponad 50 polskich firm technologicznych, które prezentowały rozwiązania z obszarów takich jak:

- sztuczna inteligencja
- cyberbezpieczeństwo
- fintech
- cloud computing
- IoT i przemysł 4.0

Wśród firm obecnych na wydarzeniu znalazły się m.in.:

Asseco Data Systems, Britenet, SoftwareMill, Senetic, Storware, Nexio Management, QED Software, CompuTec, Blazity, Winged IT, Ulan Software czy BrainScan.AI.

Była to bardzo różnorodna reprezentacja polskiego ekosystemu technologicznego – od dojrzałych firm software'owych po dynamicznie rozwijające się startupy deep-tech.

Dlaczego poprzednia edycja była sukcesem

Sukces polskiej obecności nie był przypadkiem. Wydarzenie przyciągnęło globalnych decydentów technologicznych – znaczną część uczestników stanowili CEO, CTO oraz osoby odpowiedzialne za strategię technologii w swoich organizacjach. To oznacza, że rozmowy prowadzone na miejscu często mają bezpośrednie przełożenie na realne decyzje biznesowe.



Obecni byli także inwestorzy zarządzający aktywami o wartości ponad biliona dolarów, co otwierało realne możliwości finansowania projektów technologicznych.

Ogromną rolę odegrał również networking wspierany przez dedykowaną aplikację wydarzenia, dzięki której uczestnicy mogli wcześniej identyfikować partnerów biznesowych, umawiać spotkania i planować agendę rozmów. W efekcie podczas wydarzenia odbyły się dziesiątki tysięcy spotkań biznesowych i powstały tysiące nowych kontaktów.

Polski pawilon w tym roku jeszcze większy

W zeszłym roku polskie firmy były obecne na wydarzeniu głównie w ramach stoiska organizowanego przez Polską Agencję Inwestycji i Handlu (PAIH), które stało się ważnym miejscem spotkań dla przedstawicieli polskiego sektora technologicznego oraz partnerów z zagranicy. W tym roku polska obecność będzie jeszcze silniejsza. Podczas targów przedsiębiorcy będą mogli zaprezentować swoją ofertę na narodowym stoisku Polski, które organizujemy wspólnie z Ministerstwem Cyfryzacji, Polską Agencją Inwestycji i Handlu (PAIH) oraz Urzędem Marszałkowskim Województwa Zachodniopomorskiego. Stoisko zapewni firmom dobrą widoczność w przestrzeni targowej, profesjonalne zaplecze do prowadzenia spotkań biznesowych oraz wspólną platformę promocji polskich technologii na arenie międzynarodowej.

Polski „soft power” technologiczny

Dużą rolę w promocji polskich technologii odegrały także inicjatywy medialne i eksperckie. Jednym z najbardziej widocznych przykładów była obecność dr. Macieja Kaweckiego i zespołu kanału This is IT, którzy relacjonowali wydarzenie i przeprowadzali rozmowy z globalnymi liderami technologii – w tym z laureatem Nagrody Nobla z fizyki i jednym z pionierów sztucznej inteligencji, Geoffreyem Hintonem.

Takie działania pokazują, że w dzisiejszym świecie ekspansja technologiczna to nie tylko produkt i sprzedaż. To także budowanie narracji wokół technologii, kraju i całego ekosystemu innowacji.

Platforma startu dla globalnej ekspansji

Dla wielu firm technologicznych udział w wydarzeniach takich jak GITEX Europe w Berlinie staje się momentem przełomowym. W jednym miejscu można zaprezentować rozwiązanie przed globalnymi partnerami, poznać inwestorów, zrozumieć kierunki rozwoju rynku i zweryfikować strategię ekspansji.

Polskie firmy pokazały w zeszłym roku, że potrafią bardzo dobrze wykorzystać taką platformę. Rosnąca obecność naszego kraju na międzynarodowej scenie technologicznej jest sygnałem, że **polski sektor IT coraz śmieiej wychodzi poza rynek lokalny i buduje swoją pozycję globalnie.**

Jednym z najbardziej dynamicznych elementów wydarzenia jest scena startupowa oraz konkurs Supernova All-Stars, w którym projekty z całego świata prezentują się przed inwestorami i walczą o nagrody finansowe oraz globalną widoczność. W poprzedniej edycji startupy z kilkudziesięciu krajów konkurowały o pulę nagród sięgającą 100 tys. euro.

Dla wielu firm to dopiero początek tej drogi.

Gotowi na kolejny krok?

Jeśli Twoja firma technologiczna myśli o wejściu na rynki międzynarodowe, GITEX Europe w Berlinie może być jednym z najbardziej efektywnych sposobów rozpoczęcia tej drogi.

MK Business Link od ponad 11 lat wspiera polskie firmy w ekspansji zagranicznej poprzez udział w największych wydarzeniach technologicznych na świecie. Pomagamy przejść przez cały proces – od wyboru odpowiedniej formuły udziału, przez organizację obecności na miejscu, aż po wsparcie networkingowe i działania promocyjne.

Jeśli chcesz sprawdzić, czy to dobry moment na międzynarodową ekspansję Twojej firmy technologicznej – skontaktuj się z nami.

a.aglietti@mkbl.eu

+48 451 657 761



Ulga B+R.

Praktyczny poradnik dla firm



Aleksandra Pawłowicz
Senior Manager, EY Polska

Stawiasz na rozwój swojej firmy? Wprowadzasz nowe produkty i usługi lub ulepszasz istniejące? Inwestujesz w nowe maszyny i usprawnienia procesów produkcyjnych? Rozwijasz i optymalizujesz wewnętrzne procesy, również te związane z IT? To oznacza, że najprawdopodobniej prowadzisz działalność badawczo-rozwojową i możesz skorzystać z ulgi B+R!

Ulga badawczo-rozwojowa (ulga B+R) od lat stanowi jedno z najważniejszych narzędzi wspierających innowacyjność przedsiębiorstw w Polsce. Jej konstrukcja pozwala na realne obniżenie obciążeń podatkowych poprzez odliczenie kosztów związanych z działalnością B+R od podstawy opodatkowania. Co istotne – mechanizm ten jest dostępny dla wszystkich przedsiębiorców, niezależnie od branży, wielkości firmy czy etapu rozwoju biznesu.

Z naszych obserwacji wynika jednak, że wciąż wielu przedsiębiorców nie korzysta z tej możliwości, często z powodu błędnych przekonań co do zakresu kosztów, które mogą zostać uznane za kwalifikowane, lub obaw o możliwość uznania działalności prowadzonej przez firmę za badania i rozwój. W praktyce ulga B+R nie jest zarezerwowana wyłącznie dla firm technologicznych czy jednostek prowadzących prace laboratoryjne.

Wręcz przeciwnie – jej zastosowanie może obejmować szerokie spektrum działań, które mają na celu tworzenie, ulepszanie lub testowanie produktów, usług, procesów czy rozwiązań organizacyjnych, nawet jeśli nie są one opatentowane ani przełomowe w skali rynku.

Co więcej, w przypadku wielu firm pula pomocy publicznej na podstawie zezwoleń strefowych została już wykorzystana, a niezależnie – zezwolenia te wygasają z końcem 2026 r. Aby więc dalej uzyskiwać ulgi w CIT, konieczne mogą być istotne nowe inwestycje. Alternatywą jest skorzystanie z ulgi B+R, aby w dalszym ciągu korzystać z obniżki podatku dochodowego.

Eksperti EY przygotowali raport, w którym przedstawiamy zestawienie przykładowych kosztów kwalifikowanych w ramach ulgi B+R, z podziałem na branże. Zestawienie to zostało opracowane na podstawie przeglądu i analizy szerokiego katalogu interpretacji indywidualnych wydanych przez Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej w sprawach dotyczących ulgi badawczo-rozwojowej oraz IP Box, a także doświadczeń ekspertów EY. Oznacza to, że zawiera ono realne przykłady z działalności podatników, a jednocześnie – aktywności, które były historycznie oceniane przez Organ pozytywnie w kwestii kwalifikowalności jako działalność B+R.

Naszym celem jest pokazanie, że działalność badawczo-rozwojowa może przybierać różne formy – od prac konstrukcyjnych w zakładach produkcyjnych, przez rozwój oprogramowania, po optymalizację procesów logistycznych czy wdrażanie nowych metod obsługi klienta. W każdej z tych dziedzin mogą pojawić się wydatki, które – przy odpowiednim udokumentowaniu – kwalifikują się do ulgi.

Dowiedz się, jakie koszty poniesione na działalność B+R (tzw. „koszty kwalifikowane”), zaliczone do kosztów uzyskania przychodów, może odliczyć Twoja firma od podstawy opodatkowania w ramach ulgi badawczo-rozwojowej.



Ulga B+R Praktyczny poradnik dla firm

Ulga B+R pozwala odliczyć od podstawy opodatkowania nawet 200% kosztów kwalifikowanych. Definicja działalności B+R jest szeroka i obejmuje również prace nad ulepszaniem produktów, procesów i usług. Ulgę można zastosować także do lat ubiegłych.

Aby ułatwić ocenę potencjału na dokonywanie odliczeń w ramach ulgi, eksperci EY przygotowali Praktyczny poradnik dla firm – materiał, który w przejrzysty sposób przedstawia najważniejsze zasady korzystania z ulgi, wskazuje przykładowe koszty kwalifikowalne z różnych branż oraz podpowiada, jak rozpoznać działania klasyfikowane jako prace B+R.

[→ Pobierz bezpłatny przewodnik](#)

Kalendarium dotacji 2026

W 2026 r. przed przedsiębiorcami otwierają się liczne możliwości uzyskania dofinansowania na rozwój działalności. Aby zapewnić Państwu pełen dostęp do dostępnych możliwości dofinansowania, zespół specjalistów EY opracował kompleksowe Kalendarium Dotacji 2026, które zawiera najważniejsze planowane nabory oraz obszary wsparcia. W broszurze znajdują Państwo kluczowe informacje o dotacjach, usystematyzowane według ich przeznaczenia.

[→ Zachęcamy do zapoznania się z Kalendarium Dotacji](#)

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](#)



Projekt Futureship

Stáže dla przyszłości

Fundacja Katalyst Education, UNICEF Refugee Response Office

Futureship - Stáže dla Przyszłości to program realizowany przez Fundację Katalyst Education we współpracy z UNICEF Refugee Response Office. Jego celem jest łączenie polskich pracodawców ze zmotywowanymi talentami (18-24 lata) z doświadczeniem migracji z Ukrainy - w modelu bezpiecznego pilotażu współpracy.

Projekt umożliwia firmom przetestowanie potencjalnych talentów w formule krótkoterminowej płatnej współpracy (minimum miesiąc), bez konieczności podejmowania długofalowego zobowiązania.

Program przewiduje elastyczną formę realizacji współpracy poprzez:

- klasyczne staże,
- krótsze formy współpracy projektowo-zadaniowej,
- role asystenckie, juniorskie i wspierające zespoły operacyjne.

Fundacja odpowiada za proces rekrutacji, preselekcji i dopasowania kandydatów do zgłoszonych potrzeb zespołów. Pracodawca otrzymuje 2-3 dopasowane profile kandydatów.

➔ [Strona internetowa projektu](#)

Jaką wartość otrzymują pracodawcy dołączając do projektu?

- Bezpłatne dopasowanie kandydatów do zapotrzebowania projektów i zespołów. Współpraca zaplanowana w sposób kontrolowany i czasowo ograniczony.
- Miękka rekrutacja - rozpoczęcie od stażu i po 8-12 tygodniach decyzja o dalszym zatrudnieniu. Weryfikacja kompetencji oraz dopasowania kandydata w realnym środowisku pracy.
- Realizacja działań z obszaru odpowiedzialności społecznej w sposób operacyjny i mierzalny, we współpracy z projektem cieszącym się zaufaniem społecznym.
- Prowadzenie wiarygodnej komunikacji employer brandingowej opartej na realnych case study i konkretnych rezultatach.

Profil kandydatów w Futureship

W bazie programu znajduje się ponad 300 kandydatów, w tym ok. 200 osób gotowych do szybkiego wejścia na rynek pracy. To studenci oraz absolwenci polskich uczelni, młode osoby (18-24 lata) z doświadczeniem migracji z Ukrainy, które planują swoją przyszłość w Polsce i aktywnie poszukują pierwszych lub kolejnych doświadczeń zawodowych.

Większość kandydatów posługuje się płynnie językiem polskim, ukraińskim i rosyjskim, a znaczna część również językiem angielskim na poziomie umożliwiającym pracę w środowisku międzynarodowym. Kandydaci posiadają zarówno rozwinięte kompetencje miękkie - motywację, odpowiedzialność, umiejętność szybkiej adaptacji i nauki - jak i konkretne kompetencje twarde potwierdzone studiami lub kursami. Część posiada już pierwsze doświadczenia projektowe (akademickie lub komercyjne) w środowisku zespołowym. To grupa zróżnicowana, ale bardzo konkretna kompetencyjnie.



Najsilniej reprezentowane są profile z obszarów:

- IT i nowe technologie,
- marketing, digital, social media i design,
- administracja, office support i dokumentacja,
- HR, rekrutacja i project management,
- finanse, analityka i business support,
- logistyka i operacje,
- a także wybrane profile z obszaru prawa, instytucji publicznych, organizacji międzynarodowych, edukacji, architektury i inżynierii.

Lokalizacja:

Większość kandydatów zlokalizowana jest w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Katowicach – ale także w Łodzi, Lublinie, Poznaniu, Gliwicach, Rzeszowie i Trójmieście. Dla części kandydatów możliwa jest relokacja lub współpraca hybrydowa / zdalna.

Jak wygląda proces współpracy:

1. Pracodawca przesyła zgłoszenie przez formularz na stronie (alternatywnie – podpisuje porozumienie o współpracy).
2. Przeprowadzamy wywiad z pracodawcą, a Pracodawca przekazuje opis stanowiska do rekrutacji (ok. 1 strona A4).
3. Rekruter Fundacji przedstawia 2-3 najbardziej dopasowane CV.
4. Organizujemy rozmowy kwalifikacyjne z wszystkimi kandydatami (przez ten czas są oni wyłączeni z innych rekrutacji).
5. W ciągu około 2 tygodni pracodawca podejmuje decyzję o wyborze kandydata (Pracodawca może też nie zdecydować się na żadnego z przedstawionych kandydatów).
6. Pracodawca ustala warunki z kandydatem i podpisuje z nim legalną umowę.
*Fundacja wymaga co najmniej minimalnego wynagrodzenia i umowy zlecenie.
7. Po zakończeniu stażu – pracodawca zyskuje nowego pracownika do zespołu lub kończy współpracę ze stażystą.

*Partnerów zapraszamy także do wspólnej komunikacji współpracy, obrazującej success story, fotorelacje oraz promującej zaangażowanie Partnera w projekt.

Organizator – Fundacja Katalyst Education

Fundacja Katalyst Education od 2015 realizuje misję wyrównywania szans w dostępie do edukacji. Tworzymy bezpłatne, cyfrowe i otwarte narzędzia edukacyjne:

- **Pi-stacja** – platforma z darmowymi wideolekcjami i materiałami do nauki przedmiotów ścisłych (zgodnymi z podstawą programową), stanowiąca realne wsparcie dla uczniów w codziennej edukacji.
- **Mapa Karier** – bezpłatne narzędzie wspierające młodzież w poznawaniu zawodów i świadomym planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej – a pracodawców w komunikowaniu potrzeb rynku pracy młodym osobom podejmującym decyzje dotyczące swojej przyszłości.



FUTURESHIP STAZE DLA PRZYSZŁOŚCI

K KATALYST EDUCATION

unicef dla każdego dziecka

USA

Odkryj potencjał młodych talentów z FutureShip!

Pomagamy młodym zdobywać doświadczenie, a pracodawcom poznać przyszłych pracowników.

#bezpłatna rekrutacja **#mieralne efekty**

Projekt jest realizowany przez Fundację Katalyst Education we współpracy z Funduszem Narodów Zjednoczonych na rzecz Dzieci (UNICEF) przy wsparciu Biura ds. Ludności, Uchodźców i Migracji (PRM) Departamentu Stanu USA.

Duże oszczędności możliwe dzięki lepszemu bilansowaniu handlowemu



Mateusz Stępień

dyrektor Biura Monitorowania Rynku Bilansującego, PSE S.A.

750 milionów złotych można byłoby zaoszczędzić w 2025 r. na lepszym bilansowaniu handlowym przez uczestników rynku. PSE zaprezentowały raport w tej sprawie.

System elektroenergetyczny musi być zbilansowany w każdej jednostce czasu, tzn. ilość wytwarzanej w nim energii elektrycznej musi odpowiadać zapotrzebowaniu ze strony odbiorców. Podstawowym narzędziem bilansowania systemu są mechanizmy rynkowe, czyli dokonywany przez uczestników rynku zakup i sprzedaż energii elektrycznej na rynku hurtowym.

Za zakontraktowanie zużywanej lub produkowanej energii odpowiadają Podmioty Odpowiedzialne za Bilansowanie (POB). Jednak działanie POB nie zawsze jest wystarczające do zbilansowania systemu z uwagi na m.in. niepewność prognoz oraz awarie. Dlatego niezbędne jest istnienie rynku bilansującego uzupełniającego wcześniejsze segmenty rynków energii. Jest to rynek techniczny, na którym POB dokupują brakującą ilość energii lub odsprzedają jej nadwyżkę. Im większa jest skala niezbilansowania systemu elektroenergetycznego, tym większe zagrożenie dla bezpieczeństwa jego pracy.

Wprowadzona w czerwcu 2024 r. reforma rynku bilansującego wzmocniła zachęty do bilansowania – m.in. poprzez lepszą wycenę energii niezbilansowania. Mimo to jakość bilansowania handlowego pozostaje niezadowolająca, a część uczestników nadal systematycznie pozostaje niezbilansowana. W efekcie system odnotowuje duże niezbilansowanie, które niesie dwa bardzo negatywne skutki. Po pierwsze, operator musi podejmować więcej działań służących zapewnieniu równowagi bilansowej systemu, np. ingerować w plany pracy jednostek wytwórczych, polecając im zwiększenie lub zmniejszenie poziomu wytwarzania.

Po drugie, niezbilansowanie staje się nieprzewidywalne i drogo kosztuje odbiorców. Niezbilansowanie okresowo jest tak duże, że wyczerpuje rezerwy mocy nie tylko w Polsce, ale także w krajach sąsiadujących. W efekcie trzeba aktywować ostatnie dostępne, a więc najdroższe oferty. Tym samym ceny niezbilansowania osiągają poziom nawet dziesiątków tysięcy złotych za MWh, podczas gdy ceny na rynku hurtowym pozostają wielokrotnie niższe. Tworzy to szansę dla POB, którzy obserwując rzeczywiste potrzeby klientów mogą znacznie ograniczyć koszt zakupu energii wykorzystując rynki hurtowe zamiast czekać na rozliczenie po cenie niezbilansowania.

Zachęcamy do zapoznania się z naszymi materiałami dotyczącymi rynku bilansującego. Szczególnie polecamy ostatni odcinek podcastu „Pod najwyższym napięciem”, w którym Mateusz Stępień, dyrektor Biura Monitorowania Rynku Bilansującego w PSE tłumaczy podstawowe informacje dotyczące funkcjonowania rynku bilansującego i korzyści wynikających z aktywnej poprawy bilansowania. Polecamy także dwa pierwsze wydania comiesięcznego raportu o jakości bilansowania handlowego.

[→ Raport & Podcast](#)

[→ Raport](#)

Ostatnio dołączyli



Z przyjemnością witamy w gronie członków Pracodawców RP Polską Grupę Zbrojeniową – jeden z największych koncernów obronnych w Europie, kluczowy dla bezpieczeństwa i rozwoju krajowego przemysłu obronnego.

Polska Grupa Zbrojeniowa skupia kilkadziesiąt zakładów przemysłowych, obiektów serwisowych i ośrodków badawczych, tworząc silną grupę kapitałową o strategicznym znaczeniu dla polskiej gospodarki. Jest producentem innowacyjnych systemów i rozwiązań wykorzystywanych przez Siły Zbrojne RP oraz formacje sojusznicze – od systemów radarowych i radiolokacyjnych, przez optoelektronikę i artylerię, po bezzałogowe systemy powietrzne i zaawansowane systemy zarządzania polem bitwy.

Współpraca w ramach Pracodawców RP będzie przestrzenią do wymiany doświadczeń, wzmacniania potencjału krajowego przemysłu oraz budowania dialogu na rzecz bezpieczeństwa i konkurencyjności polskiej gospodarki. Wspólnie działamy na rzecz silnego i nowoczesnego sektora obronnego.



Z przyjemnością witamy w gronie członków Pracodawców RP Global Operation P.S.A. – wiodącego dostawcę usług zaopatrzenia i logistyki dla Wojsk Sojuszniczych NATO, ONZ, Spółek Skarbu Państwa oraz klientów indywidualnych.

Spółka specjalizuje się w tworzeniu kompleksowych baz tymczasowych i zaplecza budowlanego na terenie całej Europy. Realizuje projekty obejmujące hale namiotowe, kontenery biurowe i mieszkalne oraz dostawy sprzętu, zapewniając pełne wsparcie operacyjne dla przedsięwzięć o strategicznym znaczeniu.

Współpraca w ramach Pracodawców RP będzie przestrzenią do wymiany doświadczeń oraz inicjowania działań wzmacniających potencjał sektora logistycznego i infrastrukturalnego.





Witamy w gronie Pracodawców RP firmę Bauer Media Outdoor Poland!

Bauer Media Outdoor Poland, część Grupy Bauer Media, to nowoczesny wydawca reklamy zewnętrznej. Oferuje kompleksowe portfolio obejmujące formaty klasyczne oraz ekrany cyfrowe, zlokalizowane w kluczowych przestrzeniach miejskich, centrach handlowych, punktach zakupowych, a także w środkach transportu i na lotniskach. Firma, jako pionier Digital OOH na polskim rynku, skutecznie łączy szeroką sieć nośników z innowacyjnymi rozwiązaniami technologicznymi i podejściem data-driven. Jest liderem programmatic DOOH, rozwijającym zaawansowane produkty Data&Tech oparte na silnych partnerstwach biznesowych.

Wspólnie będziemy wymieniać doświadczenia w obszarze nowoczesnych standardów komunikacji, budując silne środowisko biznesowe.

Witamy w gronie Pracodawców RP agencję Space Events!

Space Events to agencja eventowa z blisko 20-letnim doświadczeniem, specjalizująca się w kompleksowej realizacji wydarzeń biznesowych. Firma wspiera organizacje w tworzeniu eventów, które nie tylko budują wizerunek marki, ale przede wszystkim skutecznie angażują uczestników i wzmacniają relacje zawodowe.

Agencja projektuje i realizuje projekty od koncepcji po pełną produkcję – od konferencji i gal firmowych, po prestiżowe wydarzenia premium. Szczególnym wyróżnikiem Space Events są unikalne projekty łączące biznes, sport i networking, w tym profesjonalne wydarzenia golfowe dedykowane środowiskom biznesowym.

Witamy w gronie Pracodawców RP firmę AMS!

AMS to lider reklamy Out-of-Home (OOH) w Polsce, należący do Grupy Agora. Firma działa w obszarze klasycznego oraz cyfrowego OOH, oferując klientom kampanie z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi na prawie 22 tys. powierzchni reklamowych. Jako jedyna firma na rynku, AMS dysponuje systemami nośników z każdego segmentu, zapewniając kompleksowe rozwiązania w zakresie komunikacji zewnętrznej.

Współpraca w ramach Pracodawców RP będzie przestrzenią do wymiany doświadczeń oraz inicjowania działań wzmacniających potencjał sektora nowoczesnej reklamy i komunikacji.





Witamy w gronie Pracodawców RP Grupę RW!

Grupa RW od ponad 10 lat współtworzy polski rynek reklamy zewnętrznej, łącząc strategiczne podejście do komunikacji z kreatywnymi rozwiązaniami dla marek. Firma specjalizuje się w kompleksowym planowaniu i realizacji kampanii OOH oraz DOOH, oferując bogate portfolio obejmujące klasyczne formaty, takie jak siatki wielkoformatowe, billboardy i murale, a także nowoczesne ekrany cyfrowe.

Wyjątkowym atutem Grupy RW jest zaangażowanie w projekty prospołeczne i ekologiczne. Firma wyznacza standardy odpowiedzialnego biznesu, realizując kampanie z wykorzystaniem innowacyjnych technologii, takich jak farby oczyszczające powietrze oraz aktywnie działając w strukturach branżowych na rzecz rozwoju rynku reklamy.

Współpraca w ramach Pracodawców RP będzie doskonałą okazją do wymiany doświadczeń w zakresie nowoczesnych standardów komunikacji marketingowej.



Witamy CloudFerro S.A. w gronie członków Pracodawców RP!

W 2025 roku świętowali 10-lecie działalności jako wiodący europejski dostawca usług chmury obliczeniowej dla sektora kosmicznego i największy polski gracz w tej branży.

CloudFerro S.A. zarządza niemal 1 exabajtem danych, realizując kluczowe projekty dla programu Copernicus, Polskiej Agencji Kosmicznej oraz pierwszej polskiej konstelacji satelitów CAMILA. Spółka rozwija także zaawansowane rozwiązania AI zgodne z regulacjami UE, współtworząc z ESA Φ-lab pionierskie globalne przetwarzania danych obserwacji Ziemi.

Wspólnie będziemy dzielić się wiedzą i doświadczeniem w zakresie nowoczesnych technologii, budując fundamenty dla cyfrowej suwerenności i rozwoju polskiego biznesu.



Witamy w gronie Pracodawców RP Polskie Sieci Elektroenergetyczne!

Polskie Sieci Elektroenergetyczne są operatorem systemu przesyłowego energii elektrycznej w Polsce. Spółka zarządza ponad 16,5 tys. km linii przesyłowych i 112 stacjami. Obecnie realizuje największy w swojej historii program inwestycyjny, w ramach którego w ciągu dekady wybuduje m.in. blisko 5 tys. km nowych linii.

PSE odpowiadają także za bilansowanie krajowego systemu elektroenergetycznego i zapewnienie jego bezpiecznej pracy.



CATERING
VILLA FOKSAL



Prominentis Sp. z o.o. to spółka, do której należą Villa Foksal, Catering Villa Foksal oraz LookUp – marki tworzące wyjątkową oprawę wydarzeń, łącząc renomę, wybitną kuchnię i doświadczenie organizacyjne na najwyższym poziomie.

W ich portfolio znajduje się zarówno elegancka przestrzeń z oranżerią i ogrodem w sercu Warszawy, jak i szyty na miarę catering oraz spektakularna lokalizacja na szczycie Skylinera – LookUp.

To partner, który doskonale rozumie tempo i potrzeby współczesnego biznesu. Łącząc unikalne kompetencje z pasją do tworzenia eventów, zapewnia kompleksowe wsparcie – od kameralnych spotkań zarządów po wielowymiarowe realizacje wzmacniające wizerunek marki.

Cieszymy się, że jesteście z nami – witamy na pokładzie!

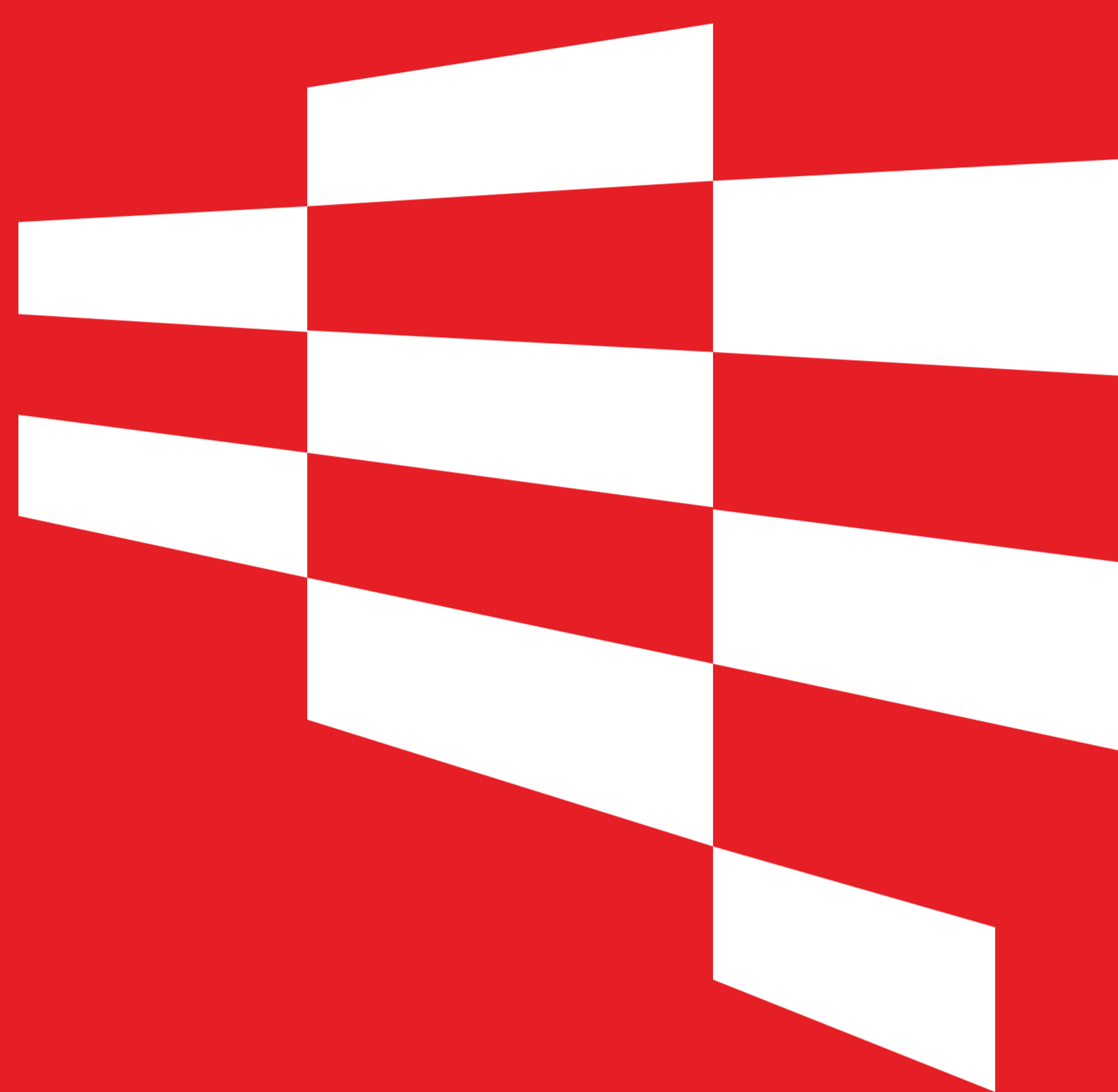
Witamy w gronie Pracodawców RP firmę RÖDL.

RÖDL to międzynarodowa firma doradcza, która od 50 lat wspiera przedsiębiorstwa na całym świecie. Działa w ponad 50 krajach poprzez 117 własnych biur, towarzysząc klientom w rozwoju, projektach międzynarodowych oraz ekspansji na nowe rynki. W Polsce obecna jest od prawie 35 lat.

Firma oferuje kompleksowe wsparcie, łącząc kompetencje w obszarach prawa, podatków, księgowości, audytu oraz doradztwa biznesowego. Jej wyróżnikiem jest model współpracy oparty na jednym opiekunie, który zapewnia spójne i dopasowane do potrzeb podejście.

Współpraca w ramach Pracodawców RP będzie przestrzenią sprzyjającą rozwojowi nowoczesnego i odpowiedzialnego biznesu.





PRACODAWCY RP



PRACODAWCY RP

WWW.PRACODAWCYRP.PL

