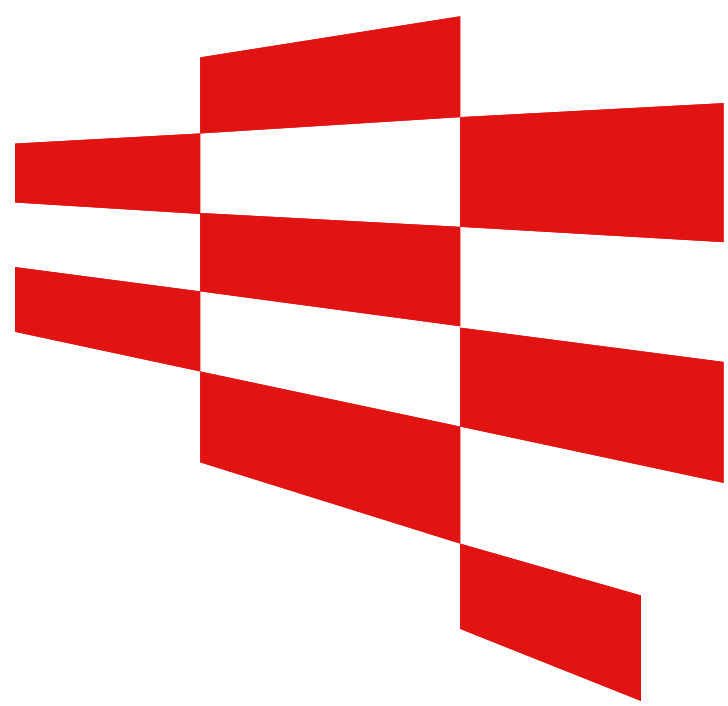




www.pracodawcyrp.pl

Miesięcznik

Pracodawców RP



/pracodawcyrp

NR 4 / 2025 (7)



Maciej Klóska

dyrektor generalny Pracodawcy RP

Polski Kongres Gospodarczy: Horyzonty polskiej gospodarki

Szanowni Państwo,

z radością informuję, że po niemal dekadzie przerwy Pracodawcy RP reaktywują Polski Kongres Gospodarczy – jedno z najważniejszych wydarzeń w kalendarzu polskiej gospodarki. Kongres odbędzie się 21 maja 2025 r. w Hotelu Presidential w Warszawie.

W obliczu dynamicznie zmieniającej się sytuacji geopolitycznej i gospodarczej, Polska potrzebuje platformy do otwartej i konstruktywnej debaty o swojej przyszłości. Polski Kongres Gospodarczy ma stać się taką przestrzenią, miejscem spotkań liderów biznesu, polityki i nauki, gdzie wspólnie będziemy poszukiwać odpowiedzi na kluczowe wyzwania.

Hasłem przewodnim tegorocznej edycji są „Horyzonty”. Chcemy, aby kongres inspirował do podejmowania odważnych decyzji i wypracowywania strategii, które pozwolą nam wyjść poza bieżące problemy i spojrzeć w przyszłość.

Podczas kongresu poruszymy m.in. następujące tematy:

- Rola Polski w europejskim układzie sił
- Wyzwania geopolityczne
- Przyszłość przedsiębiorczości
- Transformacja energetyczna
- Innowacje i nowe technologie w biznesie
- Deregulacja i jej wpływ na otoczenie gospodarcze
- Przyszłość przemysłu zbrojeniowego
- Efektywność systemu opieki zdrowotnej
- Wyzwania rynku farmaceutycznego
- Rozwój sektora ubezpieczeń
- Sztuczna inteligencja i nowe technologie w biznesie

Wierzę, że Polski Kongres Gospodarczy stanie się ważnym impulsem do rozwoju polskiej gospodarki i umocnienia jej pozycji na arenie międzynarodowej. Serdecznie zapraszam Państwa do udziału w tym wyjątkowym wydarzeniu.

Link do rejestracji na PKG:

<https://kongresgospodarczy.pl/rejestracja>



Kamil
Sobolewski

główny ekonomista Pracodawcy RP

Rekordowo niskie wykorzystanie kredytu w gospodarce



Przejdź do całego wątku na platformie X

Kliknij tutaj!

Dlaczego spłacamy 2x więcej niż pożyczamy?

Czy NBP "zarzyna" ludzi i firmy zbyt wysokimi stopami procentowymi?

Czy może banki kroją nas po plasterku bo mają marże 10x większe niż w strefie euro?

Rzeczywiście, oprocentowanie kredytu ma wpływ na spłatę. Przy kredycie na 25 lat, spłacanym w 300 równych ratach miesięcznych i przy oprocentowaniu 6,5%, oddać trzeba 2 razy więcej, niż się pożyczyci. Od każdych 100 tys. zł jest to 675 zł miesięcznie. Gdyby oprocentowanie wynosiło 3,25%, byłoby to 487 zł.

Skąd się bierze oprocentowanie kredytu? To suma dwóch składników: koszt pieniądza i marży banku. Zajmiemy się po kolei tymi składnikami.

Koszt pieniądza (dla zmiennej stopy) to stopa banku centralnego. Banki bez ryzyka lokują w waluty: w złotówki po 5,75%, co ustalił NBP, a w euro po 2,75%, co ustalił EBC. Zatem różnica 3 pkt proc. wynika tylko z faktu posiadania w Polsce złotego.

Dla stałej stopy liczymy inaczej, ale wynik pozostaje taki sam.

Nie znaczy to jednak, że gdybyśmy mieli euro, to płacilibyśmy tylko 2,75%. Bo jest jeszcze ryzyko kraju. Włosi ostatnio płacą mało, ponad 1 pkt proc. więcej niż Niemcy, a bywało, że ponad 3. Nasz rząd, gdy sprzedaje obligacje w euro, też płaci drożej, bo ma wyższe ryzyko.

Ile drożej byśmy płacili w euro? W styczniu nasz rząd zapłacił +1.1 pkt proc., czyli 110 pkt bazowych. Zatem umiarkowane kwoty (ostatnio 3 mld euro) pożyczamy w euro po ok. 3,57%, większe kosztowałyby więcej.

Dla porównania w tabeli oprocentowanie krajów strefy euro:

Country	Yield	Spread*
 Germany (2.50% 15 Feb 2035)	2.48	0
 EU (3.0% 04 Dec 2034)	2.96	47
 France (3.2% 25 May 2035)	3.21	73
 Belgium (3.1% 22 Jun 2035)	3.06	57
 Italy (3.85% 01 Feb 2035)	3.55	107
 Spain (3.15% 30 Apr 2035)	3.15	67
 Denmark (2.250% 15 Nov 2035)	2.33	-15
 Finland (3.0% 15 Sep 2034)	2.86	37
 Netherlands (2.5% 15 Jul 2034)	2.67	19
 Austria (2.95% 20 Feb 2035)	2.90	41

Podsumowując, gdybyśmy dziś byli w strefie euro, to jeden z komponentów oprocentowania, czyli koszt pieniądza, wynosiłby nie 5,75%, jak w złotychkach, tylko 2,75%, jak w strefie euro, plus 1,1% za to, że Polska to większe ryzyko niż Niemcy . Razem byłoby to 3,85%. Czyli dopłacamy prawie 2% za własną walutę. Teraz oczywiście pretensje : dlaczego za ryzyko mamy płacić tyle więcej? Bo tyle chcą właściciele oszczędności, a my nie mamy dość swoich, by rządzić na rynku. Ograniczmy potrzeby pożyczkowe rządu albo zwiększmy oszczędności obywateli, wtedy będziemy płacić mniej.

Teraz NBP. Nawet jeśli w euro oprocentowanie wynosiłoby 3,85%, to czemu w złotychkach 5,75%? Dlatego że mamy w Polsce wyższą inflację. Tam 2,5%, u nas ponad 4%. NBP trzymał za niskie stopy w latach 2019 i 2021 i niepotrzebnie je obniżył w 2023 roku. Był gołębiem, jest jastrzębiem. Mógłby ciąć o 50 pkt bazowych. Teraz zło wcielone: banki. Biorą marże i skubią z nas po plasterku? Marże kredytów hipotecznych zaczynają się poniżej 200 pkt bazowych. Zależą od tego, ile mamy wkładu własnego, czy jesteśmy klientem banku, ale do 200 pkt ponad WIBOR mamy wybór ofert.

Wysokość marż w poszczególnych bankach pokazuje tabela.

Bank	Marża (klient nowy)	Różnica (marża-średnia marża)	Marża (klient znany)	Różnica (marża-średnia marża)
ING Bank Śląski - lekka rata	1,75%	-0,39%	1,75%	-0,34%
ING Bank Śląski - łatwy start	1,80%	-0,34%	1,80%	-0,29%
mBank	1,84%	-0,30%	1,84%	-0,25%
Citi Handlowy	1,89%	-0,25%	1,89%	-0,20%
Bank Pekao	1,94%	-0,20%	1,94%	-0,15%
Alior Bank	2,05%	-0,09%	2,05%	-0,04%
Bank BPS	2,09%	-0,05%	2,09%	0,00%
PKO BP	2,24%	0,10%	2,19%	0,10%
BOŚ Bank	2,45%	0,31%	2,45%	0,36%
Credit Agricole	2,50%	0,36%	2,10%	0,01%

Czy banki zarabiają te 200 punktów? Na przykład od 100 tys. kredytu 2000 rocznie? Nie, ponieważ muszą pokryć wydatki typu podatek bankowy, gdyż fiskus odcina kupon od naszych kredytów. To 0,44% wartości kredytu rocznie.

A co z ryzykiem kredytu? Na ryzyko kredytu składają się: ryzyko płynności (kredyt na 25 lat trudno dać na bazie depozytów, które klienci mogą jutro chcieć z powrotem), ryzyko kredytowe (spłata się nie uda lub opóźni). Jest prosty sposób, żeby wykazać, ile kosztują te ryzyka.

Z tego względu istnieją listy zastawne: banki emitują , rezygnują z dochodów, by pozbyć się ryzyka płynności i ryzyka kredytowego. Kto chce to ryzyko dźwigać, może kupić list zastawny i zarabiać na marżach kredytowych. Ile? Nie ma chętnych na ryzyko na 25 lat. Ale na 5 lat to 80 pkt bazowych.

Co gorsza, żeby dostać 100 mln za listy zastawne, banki muszą zapewnić udzielone kredyty na więcej niż 100 mln. Także te 80 pkt bazowych muszą zapłacić od większej kwoty niż pożyczona. Nie będę wchodził w detale, można sprawdzić w listach emisyjnych, to około 20% więcej.

Podsumowując marżę banku. Banki biorą średnio około 200 pkt bazowych. Podatek bankowy i koszty listu zastawnego to razem 140 pkt bazowych. Bankom zostaje 60, czyli około 600 zł rocznie od pożyczonych 100 tys. zł. Z tego banki opłacają pracowników, siedziby, komputery, zyski właściciela.

Wnioski. Banki mogą obniżyć oprocentowanie kredytów mieszkaniowych z 7,8% do 7,5%. Wtedy będzie to działalność charytatywna, spadnie dostępność. Dobrze, to jak zarabiają dziesiątki miliardów? I czemu te zyski rosną gdy rosną stopy procentowe? Szach-mat, Sobolewski? Nie ma szach-mat. Banki, owszem, zarabiają, ale głównie na depozytach. Przyjmują od nas pieniądze często bez oprocentowania. Osoby fizyczne trzymają w bankach 1500 mld złotych. Z tego 1400 mld złotych to depozyty na żądanie ze średnim oprocentowaniem 1%. Firmy podobnie.

Depozyty. Depozyty terminowe ludności z oprocentowaniem około 5% to tylko 100 mld, czyli 1/15 całości depozytów. I teraz rachunek jest prosty, tylko liczby duże. Dostajesz 1500 mld po blisko 0% rocznie. Lokujesz w NBP. Jeśli stopa NBP wynosi 0,1%, jak w latach 2020–2021, to bieda. Jeśli stopa wynosi 5,75%, to zarabia się na tych 1500 mld około 5%, czyli 75 mld rocznie, i nawet jak Cię oskubią na wakacje kredytowe 10 czy 20 mld, to i tak masz 50 mld zysku. Budujesz bufory na kolejne chude lata. Cykliczny biznes jak bombki w grudniu.

Uważam, że powinniśmy więcej zarabiać na naszych oszczędnościach, bez ryzyka ponad 5% w skali roku przy takich warunkach jak dzisiaj. Mam na to pomysł biznesowy i jak mi się uda zrealizować, to będę tu informował.

A teraz wróćmy do kredytów mieszkaniowych (i biznesowych).

Sposoby na obniżenie oprocentowania kredytów mieszkaniowych:

1. Rząd zmniejsza potrzeby pożyczkowe.
2. Polacy więcej oszczędzają.
3. Likwidujemy podatek bankowy od nowych kredytów.
4. Obniżamy inflację.

To MEGA sposób, poprzednie dawały po 0,5% każdy, za inflację możemy zyskać 2%. Jak? Podnosić płace regulowane i świadczenia społeczne maksymalnie w tempie inflacja plus wzrost wydajności pracy. W 2024 roku było dwa razy szybciej. Każdy 1% szybciej to 0,5–1% ekstra inflacji

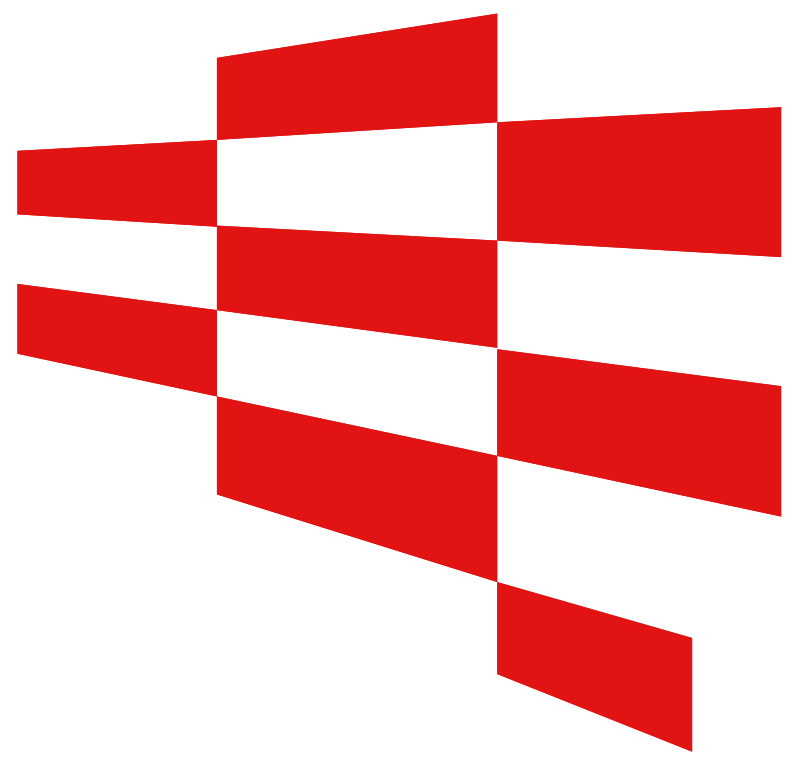
Teraz szybka droga do tańszych kredytów. Ona się składa z kilku komponentów :

Kredyty są niepewne, bo są na zmiennej stopie. To większe ryzyko dla klienta i dla banku. Strach wziąć kredyt, rata może rosnąć w kosmos. Lepiej byłoby znać wszystkie raty z góry. Czemu banki nie oferują kredytów na stałej stopie i z niższą marżą? Bo brak dostępu do finansowania w stałej stopie. Rynek się nie rozwinął, bo Polacy mało oszczędzają, nie byłoby z kim się wymieniać. Tam, gdzie ludzie więcej oszczędzali, w USA czy Czechach, te rynki są. Ale to nie problem, zrobimy sobie ten rynek. Pamiętajcie listy zastawne po WIBOR +80 pkt bazowych? To 6,7%. Zamiast tego zrobimy stałą stopę finansowania 3,75%. Rząd pomoże przez BGK. Wszak inflacja ma być średnio 2,5%, rząd pozyskuje kasę w obligacjach po inflacja+1,25%. Razem 3,75%.

Uwaga: 3,75% nie wymaga dopłat rządu czy BGK. To efekt stabilizacji ceny pieniądza, dbania przez NBP i rząd o swoje zadania. Teraz wymagajmy od banków: skoro masz finansowanie po 3,75%, to obniż marżę z 2% do 1,25%. Żeby otrzeć ci łyzy, nie zapłacisz 0,44% podatku. Banki zarobią mniej, ale na większym wolumenie, ryzyko wzrostu raty zostanie pokonane, ludzie spełnią potrzeby mieszkaniowe. Taki pomysł zawarliśmy w rozdziale 8.3 tego raportu.

Link do raportu:

<https://pracodawcyrp.pl/storage/app/media/RAPORTY/raport-jak-zaspokoic-potrzeby-mieszkaniowe-polakow-1.pdf>



„W dobie kryzysu demograficznego nie zawracajmy ze ścieżki rozwoju, stygmatyzując rentowne firmy.”

Kamil Sobolewski

główny ekonomista Pracodawcy RP

► Silna gospodarka jako dobro wspólne

Powstanie w Polsce zespołu prezesa Rafała Brzosi ds. deregulacji zbiega się w czasie z działaniami UE, które nazywane są uproszczeniem prawa zamiast deregulacją. Ta druga nazwa jest jednak lepsza.

Kręgom poważnego biznesu, które czują się współodpowiedzialne za rozwój gospodarczy i społeczny, zależy na stosowaniu zasad zdrowego rozsądku, na utrzymaniu konkurencyjności gospodarki w bardzo trudnym otoczeniu geopolitycznym. Nie zależy im na likwidacji potrzebnych przepisów, które tworzą ramy dla funkcjonowania rynku, ustalają zasady konkurencji czy określają minimalne standardy jakościowe i sposób ochrony konsumenta.

Proste podatki, stabilne prawo gospodarcze, ograniczanie biurokracji i digitalizacja usług, także publicznych, państwo szanujące uczciwych obywateli i ich firmy, nawet jeśli pogubią się nieumyślnie w gąszczu przepisów, mądre regulacje pracy czy emerytur, równe reguły gry dla polskich przedsiębiorstw względem zagranicznych konkurentów, zaradzenie kryzysowi demograficznemu, pobudzenie inwestycji i innowacji, m.in. poprzez rozwój rynku kapitałowego, który na całym świecie okazał się najlepszym narzędziem selekcji najbardziej obiecujących projektów – to postulaty służące wspólnemu dobru wszystkich Polaków.

Produkt krajowy brutto to nie jest stare prześcieradło, które wszyscy sobie wrywamy, a którego największe skrawki dostaną najsilniejsi. Rozwój społeczny i gospodarczy to jazda na wspólnym wózku, a na sukcesach przedsiębiorstw korzysta

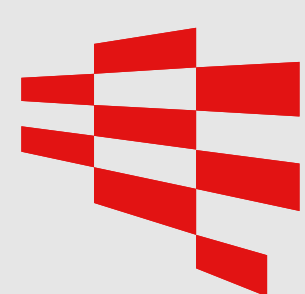
cała gospodarka, w tym konsumenci. Sukces przedsiębiorstw bierze się z atrakcyjnych produktów, towarów i usług, które zdobywają uznanie klientów w kraju i za granicą. Za tym sukcesem idzie bogactwo narodu, wydajność pracy i atrakcyjnie płatne miejsca pracy. Zyski firm dzielą się na nas, nasze państwo i uczestników OFE i PPK, których kapitał emerytalny rośnie dzięki hossie na GPW. Zyski firm umożliwiają inwestycje, których mamy w Polsce zdecydowanie za mało, które potrzebujemy zwiększyć o połowę (!), by dogonić regionalną średnią. Inwestycji nie dokonują firmy bez zysków, emanacji ich siły rynkowej i finansowej. Zyski firm są dobre, a nie nadmiarowe.

Jako społeczeństwo odczuwamy echa socjalistycznej indoktrynacji, którą starsze pokolenie było karmione do 1989 roku. Nie przeszkadza nam, że już ćwierć Polaków zarabia nie tyle, ile wynika z ich produktywności, lecz tyle, ile określono ustawą. Nie przeszkadza nam rekordowo niska rentowność przedsiębiorstw.

Pamiętajmy jednak, że bez silnych przedsiębiorstw, bez konkurencyjnej gospodarki wygrywającej międzynarodową rywalizację o konsumenta i o pieniądze, żadna ustawa nie zagwarantuje nam dobrobytu. Dobrobyt bierze się z produkcji, a konkurencyjność gospodarki i sukcesy firm to warunek konieczny dobrobytu. W dobie kryzysu demograficznego nie zawracajmy ze ścieżki rozwoju, stygmatyzując rentowne firmy. Nie dzielimy gospodarki jak starego prześcieradła, lecz trzymamy się wspólnego wózka. Dziś to już nie tylko warunek przyszłej zamożności Polaków, to element troski o narodowe bezpieczeństwo.

mais

x



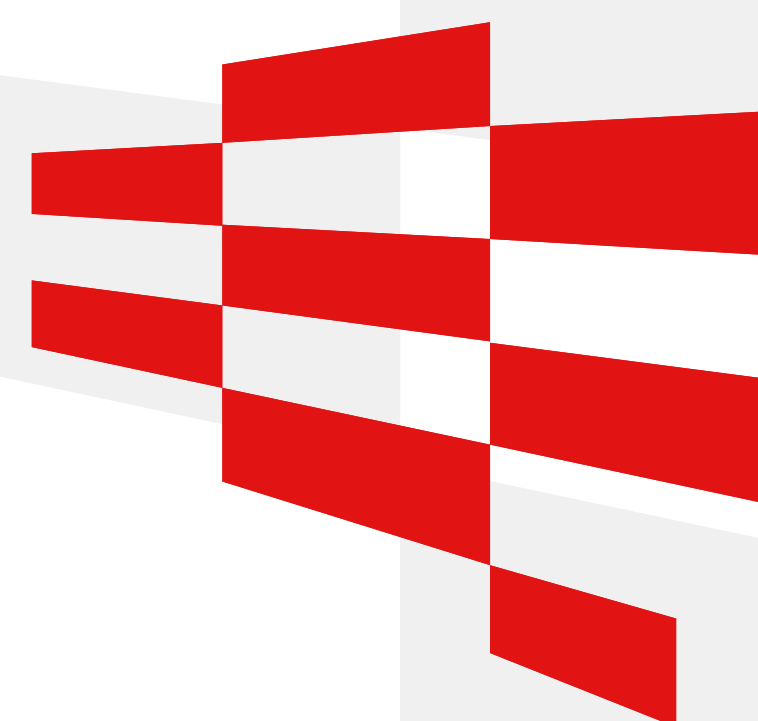
PRACODAWCY RP

Raport Europejski

Monitor polityczno-regulacyjny UE

Zapraszamy do lektury raportu
- **Kliknij tutaj!**





Beata
Rorant

dyrektor Departamentu Zdrowia
Pracodawcy RP

► Zmiany w strukturze organizacyjnej w obszarze zdrowia

19 marca 2025 r. w siedzibie Pracodawców RP odbyło się spotkanie inauguracyjne Rady Zdrowotnej Pracodawców RP. Rada Zdrowotna to strategiczne ciało kolegialne programujące całokształt aktywności firm z obszaru zdrowia należących do Pracodawców RP. Na czele Rady Zdrowotnej stanął Artur Białkowski – członek Rady Pracodawców RP, Dyrektor Zarządzający Pionem Usług Biznesowych, Wiceprezes Zarządu Medicovert Sp. z o.o., Prezes Zarządu Pracodawców Medycyny Prywatnej. W skład Rady wejdą przewodniczący platform i grup roboczych, prezesi związków, delegacji do gremiów publicznych, przewodniczący Rady Medycznej, a także Rady Ekspertów Pracodawców RP. Podjęta inicjatywa umożliwi lepszą koordynację i efektywność podejmowanych aktywności, a także poprawi synergii pomiędzy organizacjami członkowskimi z obszaru zdrowia należącymi do Pracodawców RP.

Rada stanowić będzie także platformę do dyskusji i wymiany doświadczeń dla różnych grup zdrowotnych interesów wewnątrz Pracodawców RP, co buduje kulturę współpracy i sprzyja rozwiązywaniu problemów na początkowym etapie ich rozwoju. Dzięki różnorodności perspektyw, Rada będzie skutecznie identyfikować i adresować kluczowe wyzwania w sektorze zdrowia z poszanowaniem priorytetów wszystkich członków Pracodawców RP. Dodatkowo, tworzenie wspólnych inicjatyw i projektów przyczyni się do podnoszenia jakości i dostępności usług zdrowotnych w Polsce, więc jest to działanie z korzyścią również dla pacjenta. Dzięki tej inicjatywie zwiększymy skuteczność w dotarciu z informacją o skali i społecznym wydzźwięku działań realizowanych przez zdrowotny obszar Pracodawców RP. Bardzo liczymy na zaangażowanie naszych firm członkowskich i aktywne inicjowanie działań.





Jakub
Klat

specjalista ds. współpracy międzynarodowej
Pracodawcy RP

► **Clean Industrial Deal i Action Plan for Affordable Energy, czyli nowe kierunki dla europejskiego przemysłu i energetyki**

W obliczu globalnych wyzwań związanych z konkurencyjnością, bezpieczeństwem energetycznym i dekarbonizacją Komisja Europejska przedstawiła dwa kluczowe dokumenty: **Clean Industrial Deal** oraz **Action Plan for Affordable Energy**. Obie inicjatywy mają fundamentalne znaczenie dla przyszłości europejskiego przemysłu i gospodarki, w tym również dla polskich przedsiębiorców.

Clean Industrial Deal

Ogłoszony w lutym 2025 roku Clean Industrial Deal to kompleksowy plan mający na celu wzmocnienie europejskiego przemysłu poprzez przyspieszenie jego transformacji w kierunku niskoemisyjnym oraz zwiększenie jego konkurencyjności na rynku globalnym. Główne filary tej inicjatywy to: wspieranie konkurencyjności przemysłu, zwiększenie popytu na produkty niskoemisyjne, finansowanie transformacji przemysłowej.

Europejski przemysł boryka się z rosnącą konkurencją ze strony gospodarek azjatyckich i amerykańskich, w których państwa intensywnie wspierają swoje sektory strategiczne. Clean Industrial Deal przewiduje szereg środków mających na celu poprawę konkurencyjności europejskich firm. Wśród głównych inicjatyw jest obniżenie kosztów energii, które stanowi kluczowe zagadnienie zwłaszcza dla sektorów energochłonnych, takich jak hutnictwo, chemia czy produkcja cementu. Komisja Europejska planuje wprowadzenie systemu subsydiowania cen energii dla przemysłu oraz wspólne mechanizmy zakupowe. Dodatkowo Komisja zamierza zwiększyć nakłady na rozwój innowacyjnych technologii przemysłowych, w tym zielonego wodoru, magazynowania energii oraz nowych materiałów budowlanych o niskiej emisji. Działania te mają na celu podtrzymanie silnej pozycji na rynku globalnym. Komisja przewiduje również wsparcie dla eksportu europejskich produktów niskoemisyjnych oraz wprowadzenie mechanizmów ochronnych przed importem towarów o wysokim śladzie węglowym.

Jednym z najważniejszych elementów Clean Industrial Deal jest stworzenie stabilnego rynku dla ekologicznych produktów przemysłowych. Plan zakłada wprowadzenie dobrowolnych oznaczeń dla produktów niskoemisyjnych, począwszy od sektora stalowego, a następnie cementowego i chemicznego. Komisja wprowadzi obowiązkowe kryteria środowiskowe w zamówieniach publicznych oraz dla wybranych sektorów, co zwiększy zapotrzebowanie na zrównoważone surowce i materiały. Dodatkowo w celu zwiększenia szans europejskich podmiotów zostanie wprowadzony podatek od emisji CO₂ dla importowanych towarów (mechanizm CBAM – Carbon Border Adjustment Mechanism), który wyrówna szanse europejskich producentów z zagraniczną konkurencją.

Skuteczna realizacja Clean Industrial Deal będzie możliwa poprzez uruchomienie środków finansowych wspierających podmioty objęte Clean Industrial Deal. Komisja Europejska przewiduje przeznaczyć 100 miliardów euro na wsparcie produkcji ekologicznych technologii w Unii Europejskiej oraz dodatkowy miliard euro gwarancji w ramach istniejących wieloletnich ram finansowych.

Action Plan for Affordable Energy – przystępna energia dla Europy

Równolegle z Clean Industrial Deal Komisja Europejska zaprezentowała **Action Plan for Affordable Energy**, którego założenia koncentrują się na zapewnieniu stabilnych, przystępnych cen energii oraz poprawie bezpieczeństwa energetycznego w Unii Europejskiej.

W ramach tego planu przewiduje się reformy rynku energii, które mają na celu stabilizację cen i ograniczenie wpływu krótkoterminowych wahań cenowych. Jednym z kluczowych działań jest wspólne kupowanie gazu oraz większa integracja rynków energii, co pozwoli na bardziej efektywne wykorzystanie zasobów energetycznych w Europie. Równocześnie Unia Europejska intensyfikuje rozwój odnawialnych źródeł energii, które stanowią alternatywę dla paliw kopalnych. Dalsza harmonizacja regulacji oraz zwiększenie możliwości transgranicznej wymiany energii ma na celu stworzenie w pełni zintegrowanego rynku energetycznego.

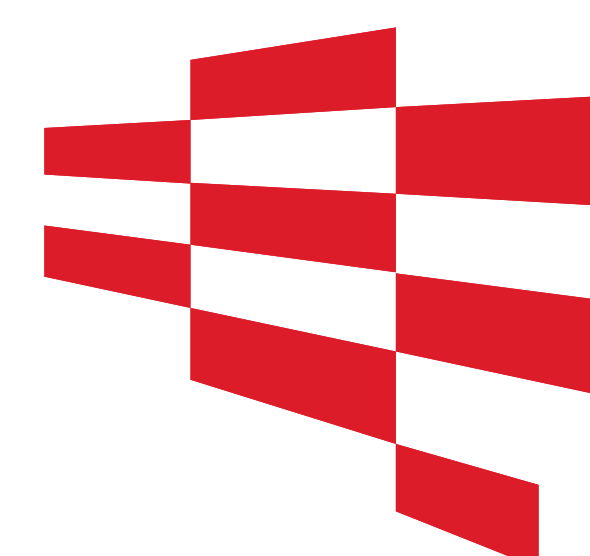
Aby zapewnić stabilność dostaw, wzmacniana jest infrastruktura przesyłowa, w tym budowa nowych połączeń energetycznych między krajami członkowskimi. Komisja Europejska dąży również do uproszczenia procedur administracyjnych dla projektów związanych z odnawialnymi źródłami energii, a także do wprowadzenia nowych mechanizmów finansowych wspierających przedsiębiorstwa inwestujące w efektywność energetyczną. W planach jest także zachęcanie do rozwoju technologii magazynowania energii oraz modernizacji sieci elektroenergetycznych. Równocześnie Komisja Europejska kładzie nacisk na budowę strategicznych rezerw gazu i energii elektrycznej, co wzmocni mechanizmy solidarnościowe między krajami UE na wypadek przerw w dostawach energii. W celu zwiększenia świadomości społecznej oraz promowania efektywności energetycznej przewiduje się wdrożenie szeroko zakrojonych programów edukacyjnych i dotacyjnych.

Znaczenie dla polskiego przemysłu i przedsiębiorców

Dla polskich firm, szczególnie z sektorów energochłonnych, wdrożenie Clean Industrial Deal oraz Action Plan for Affordable Energy stanowi zarówno wyzwanie, jak i szansę. Obniżenie kosztów energii i wsparcie inwestycji w zielone technologie może znacząco poprawić konkurencyjność polskiego przemysłu na rynkach europejskich. Z kolei mechanizmy ochronne, takie jak CBAM, mogą pomóc rodzimym producentom w konkurowaniu z importerami spoza UE. Kluczowe będzie jednak aktywne uczestnictwo polskich przedsiębiorstw w dostępnych programach finansowych oraz dostosowanie się do nowych regulacji środowiskowych.

W obliczu nadchodzących zmian istotne jest również zaangażowanie polskiego rządu i organizacji pracodawców w negocjacje dotyczące szczegółów wdrażania obu strategii, tak aby ich wpływ na rodzimą gospodarkę był jak najkorzystniejszy. Clean Industrial Deal i Action Plan for Affordable Energy to nie tylko ambitne plany transformacji energetycznej i przemysłowej, ale także kluczowe narzędzia kształtujące przyszłość europejskiej gospodarki – w tym także Polski.

Jako Pracodawcy RP w pełni rozumiemy istotę prac Komisji Europejskiej i intensyfikujemy nasze działania, aby umożliwić polskiemu biznesowi uzyskanie jak największych korzyści z tych inicjatyw. W marcu organizujemy **Energy Task Force SGI Europe**, co pozwoli polskim przedsiębiorcom uzyskać bezpośredni dostęp do partnera społecznego Komisji Europejskiej i aktywnie uczestniczyć w kształtowaniu polityki energetycznej UE.





Marta Karpińska

starszy specjalista ds. funduszy europejskich
Pracodawcy RP

“Poziom wykorzystania funduszy unijnych przez polskich przedsiębiorców można ocenić jako umiarkowany, jednak wciąż z potencjałem do wzrostu. Oznacza to, że wiele środków w dalszym ciągu pozostaje do dyspozycji.”

► Fundusze UE dla przedsiębiorców – szansa na rozwój

Polska należy do największych beneficjentów funduszy europejskich, co umożliwia realizację kluczowych projektów społecznych, gospodarczych i infrastrukturalnych. Mimo że środki unijne w perspektywie finansowej 2021–2027 generują impuls rozwojowy dla polskiej gospodarki, w dalszym ciągu tempo ich absorpcji wymaga przyspieszenia.

Fundusze z perspektywy lat 2021–2027 są stopniowo wdrażane, a do połowy okresu (2024 rok) wykorzystano znaczącą, ale jeszcze nie dominującą część dostępnych środków. W niektórych programach, takich jak Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki (FENG), poziom wykorzystania sięgał około 20–25% dostępnej alokacji, co jest stosunkowo dobrym wynikiem na tym etapie perspektywy finansowej. W przypadku Ścieżki SMART, mimo sporego zainteresowania, wykorzystanie środków wyniosło zaledwie około 10,5%.

Wniosek? Poziom wykorzystania funduszy unijnych przez polskich przedsiębiorców można ocenić jako umiarkowany, jednak wciąż z potencjałem do wzrostu. Oznacza to, że wiele środków w dalszym ciągu pozostaje do dyspozycji.

Czynniki ograniczające tempo wykorzystania funduszy

Polscy przedsiębiorcy wykazują duże zainteresowanie środkami unijnymi, o czym świadczy liczba składanych wniosków. W przypadku Ścieżki SMART w jednym z konkursów wpłynęło ich ponad 3600. Znaczna część środków jest już rozdysponowana, ale wiele naborów wciąż trwa, co wskazuje na możliwość dalszego wzrostu poziomu wykorzystania.

Z czego zatem wynika fakt, że polscy przedsiębiorcy w niewystarczającym stopniu korzystają z dostępnych środków unijnych? Wśród głównych barier należy wskazać m.in.:

- złożoność procedur – proces aplikacyjny bywa skomplikowany i czasochłonny, co zniechęca niektóre podmioty do skorzystania z opcji dofinansowania;
- konieczność wkładu własnego – wysokie koszty współfinansowania mogą stanowić barierę, szczególnie dla mniejszych przedsiębiorstw;
- opóźnienia w uruchamianiu programów – start perspektywy 2021–2027 nastąpił z opóźnieniem, co wpłynęło na wolniejsze wydatkowanie środków.

Rekomendacje dla przyspieszenia wykorzystania funduszy

Choć poziom wykorzystania funduszy w Polsce wciąż pozostaje umiarkowany, w kolejnych latach możemy oczekiwać jego wzrostu. Przewidziane na lata 2021–2027 programy unijne obejmują szeroki zakres wsparcia – począwszy od digitalizacji po projekty skoncentrowane na zielonej transformacji. Absorpcja środków może znacząco przyspieszyć wraz z uproszczeniem procedur oraz wzrostem świadomości przedsiębiorców na temat dostępnych funduszy.

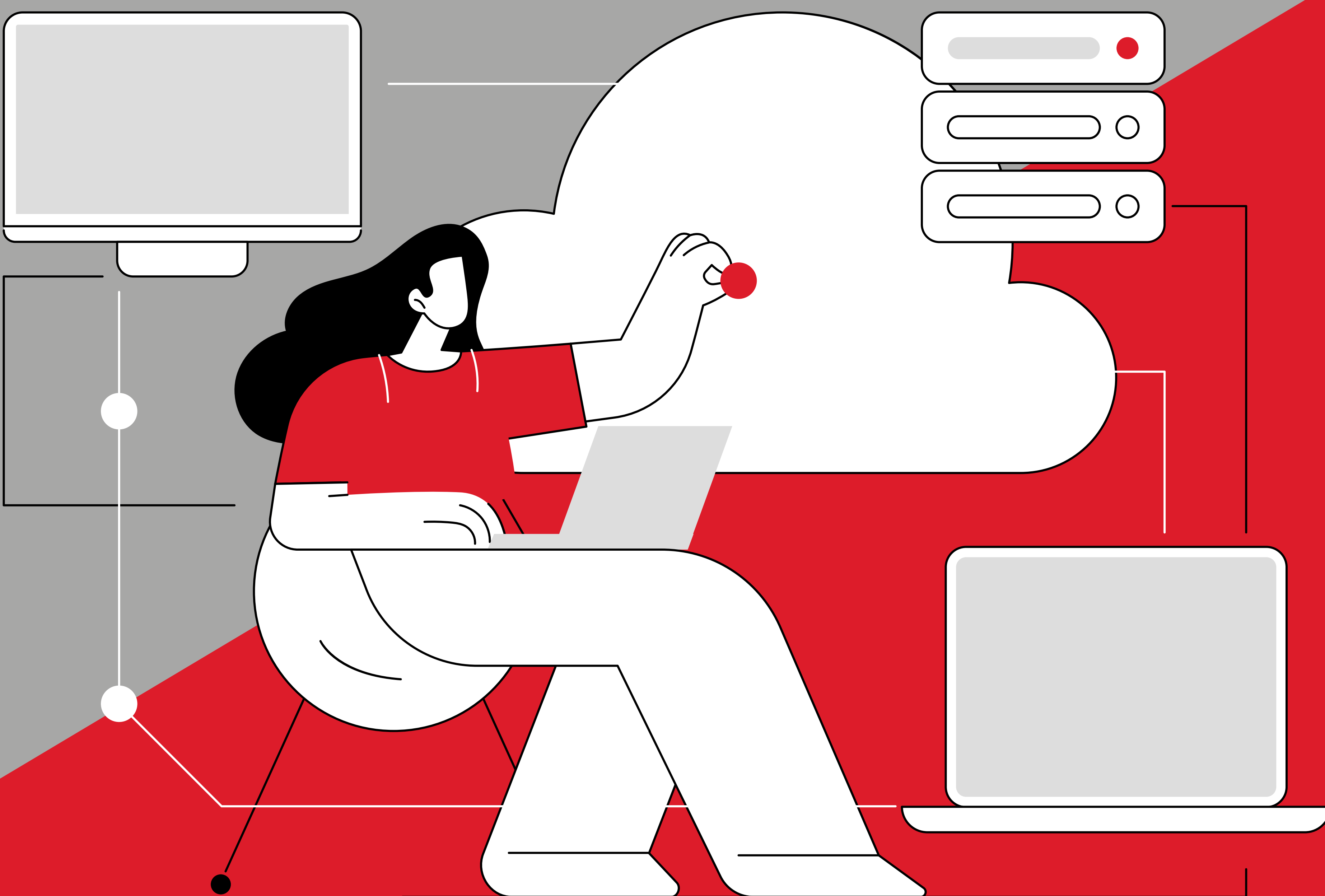
W tym kontekście kluczowe wydaje się zwiększenie dostępności informacji poprzez:

- szerszą kampanię informacyjną,
- dostosowanie komunikacji do grupy odbiorców,
- centra wsparcia dla przedsiębiorców.

Prowadzenie działań informacyjnych i szkoleniowych jest niezbędne do przyspieszenia wykorzystania funduszy unijnych w Polsce. Kampanie edukacyjne oraz organizacja warsztatów dla przedsiębiorców mogą znacząco zwiększyć świadomość na temat dostępnych programów i wymagań formalnych, co przełoży się na skuteczniejsze aplikowanie, a tym samym skuteczniejszą absorpcję środków.

W powyższą ideę wpisuje się inicjatywa Pracodawców RP oraz Mazowieckiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Warszawie – Akademia Funduszy Europejskich. W ramach projektu zaplanowano szereg działań edukacyjnych, które mają na celu zwiększenie wiedzy i kompetencji przedsiębiorców w zakresie pozyskiwania funduszy europejskich, w tym bezpłatne, dwudniowe warsztaty stacjonarne z udziałem ekspertów. Podczas wspomnianych szkoleń przedsiębiorcy będą mogli w praktyce przećwiczyć procedurę przygotowania wniosku projektowego i jego składania. Zaplanowano również serię webinarów oraz podcastów o możliwościach wynikających z funduszy unijnych. Pozyskany w ramach projektu ekspert merytoryczny zaprezentuje także praktyczne wskazówki, które pozwolą lepiej zrozumieć procedury aplikacyjne i zwiększyć swoje szanse na pozyskanie dofinansowania. Więcej informacji o projekcie oraz przewidzianych działaniach edukacyjnych można znaleźć na stronie: <https://akademia.pracodawcyrp.pl/>.

Im sprawniej polscy przedsiębiorcy poradzą sobie z barierami proceduralnymi, tym większe będą ich szanse na rozwój. Skuteczne wykorzystanie dostępnych środków może być kluczem do ich długofalowego sukcesu oraz wzmocnienia pozycji na arenie międzynarodowej.





Wiktoria
Wawrzyniak

specjalista ds. regulacji
Pracodawcy RP

► Imprezy pracownicze w świetle regulacji prawa pracy

Imprezy firmowe, takie jak integracje, spotkania świąteczne czy jubileusze, stanowią istotny element wzmacniania zespołu, pomocny w budowaniu kultury organizacyjnej, podlegają jednak regulacjom prawnym. Z punktu widzenia prawa pracy organizacja imprez pracowniczych wiąże się z szeregiem obowiązków dla pracodawcy. Warto mieć świadomość, jakie regulacje w kontekście prawa pracy mają zastosowanie do wydarzeń firmowych, aby uniknąć potencjalnych problemów organizacyjnych i prawnych.

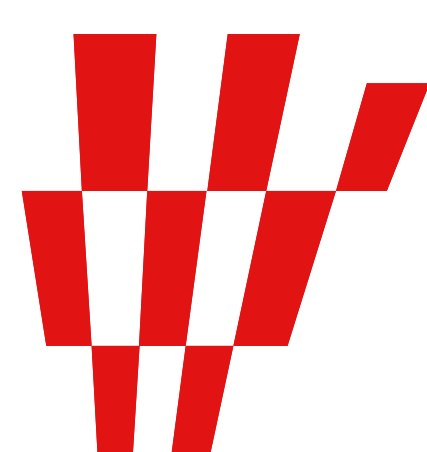
Po pierwsze, należy pamiętać, że co do zasady udział w firmowych imprezach nie jest wliczany do czasu pracy, jeżeli odbywa się poza standardowymi jej godzinami. W związku z tym pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za obecność podczas imprezy. Natomiast w wyjątkowych sytuacjach impreza firmowa może mieć charakter obowiązkowy, np. w przypadku szkolenia czy konferencji. Wówczas czas obecności na imprezie może być wliczany do czasu pracy.

Jeżeli udział w imprezie jest obowiązkowy i uznawany za wykonywanie obowiązków pracowniczych, wówczas pracodawca ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie zasad BHP. Wtedy nie ma znaczenia, czy impreza odbywa się na terenie zakładu pracy, czy w innym miejscu. Jednak te zasady nie mają zastosowania w przypadku imprez o charakterze dobrowolnym. Warto zadbać o odpowiednie regulaminy, które określą zasady zachowania podczas wydarzeń firmowych. Co też ważne, podczas takich imprez należy zapewnić pracownikom równe traktowanie. Wszyscy pracownicy powinni mieć możliwość udziału w imprezie.

Należy w tym kontekście zadbać także o możliwość udziału osób z niepełnosprawnościami. Istotne jest również zapobieganie sytuacjom, które mogłyby skutkować dyskryminacją lub wykluczeniem.

Abstrahując od kwestii prawa pracy, należy pamiętać także o kwestiach podatkowych i ubezpieczeniowych. W szczególności należy wspomnieć o tym, że impreza integracyjna może zostać uznana za koszt uzyskania przychodu, jeśli wiąże się z działalnością firmy i ma na celu poprawę atmosfery w miejscu pracy. Z kolei jeżeli każdy ma możliwość uczestniczenia w imprezie firmowej, a świadczenie nie ma charakteru indywidualnego, nie jest traktowane jako przychód pracownika i wówczas nie dolicza się składek ZUS do takiego świadczenia.

Imprezy pracownicze są wartościowym narzędziem integracji, ale wiążą się z określonym ryzykiem. Wymagają od pracodawcy zadbania o przejrzyste procedury, aby uniknąć nieprzewidzianych konsekwencji prawnych i finansowych. W kontekście odpowiedzialności pracodawcy za przestrzeganie zasad BHP i wypadki podczas imprez przede wszystkim istotne jest to, czy wydarzenie miało charakter dobrowolny. Pracodawca powinien zadbać o określenie jasnych zasad udziału w takich wydarzeniach i unikać działań mogących skutkować konsekwencjami prawnymi. Pomocne w tym może być konsultowanie fundamentalnych kwestii z działem prawnym lub doradcą podatkowym w celu zminimalizowania ryzyka ewentualnych, niepożądanych sporów czy obciążeń finansowych.



PRACODAWCY RP



Marlena Likos

radca prawny w II Oddziale ZUS w Warszawie

Zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy wystawiane ubezpieczonym mogą być kontrolowane. Kontrola może dotyczyć sprawdzenia, czy zwolnienie lekarskie wystawione zostało prawidłowo, a więc czy jest zasadne. Może dotyczyć także zbadania czy czas zwolnienia lekarskiego jest przez ubezpieczonego wykorzystywany prawidłowo. Kontrolę w tym drugim zakresie mogą prowadzić także pracodawcy.

Kontrola zasadności

Kontrola, która dotyczy samego zwolnienia lekarskiego, kiedy badane jest czy zwolnienie zostało wystawione prawidłowo, nie może być przeprowadzana przez pracodawcę. Ten rodzaj kontroli jest wykonywany wyłącznie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a ściślej – lekarzy orzeczników ZUS. Pracodawca może jednak wystąpić do Zakładu z wnioskiem o przeprowadzenie takiej kontroli.

Kontrola prawidłowości wykorzystania

Kontrola, która dotyczy prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego ma na celu sprawdzenie czy ubezpieczony nie wykonuje w trakcie zwolnienia lekarskiego pracy lub nie wykorzystuje zwolnienia w sposób sprzeczny z celem tego zwolnienia (czyli z odzyskaniem zdolności do pracy). Dwie wskazane okoliczności są odrębnymi sytuacjami uregulowanymi w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej też: ustawa zasiłkowa). Co oznacza, że do stwierdzenia nieprawidłowości w wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego wystarczające jest zaistnienie jednej z nich. Na przykład jeżeli pracownik w trakcie zwolnienia wykonuje pracę u innego pracodawcy, to jest to wystarczająca przesłanka stwierdzenia nieprawidłowości. Nie musi ta praca być sprzeczna z celem zwolnienia.

Ten rodzaj kontroli jest przeprowadzany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych albo przez pracodawców.



Pracodawcy sami typują do kontroli poszczególne zwolnienia. Warto w szczególności zwrócić uwagę na osoby, które korzystają często z krótkotrwałych zwolnień lekarskich od pracy, otrzymują kolejne zwolnienia lekarskie od różnych lekarzy, korzystają z kolejnych okresów zasiłkowych, czy były już pozbawione prawa do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku.

Pracodawca ma takie uprawnienie w stosunku do zwolnień lekarskich:

- za które wypłaca z własnych środków wynagrodzenie chorobowe na podstawie art. 92 Kodeksu pracy;
- za które wypłaca ubezpieczonym (np. pracownikom, zleceniobiorcom) świadczenia z ustawy zasiłkowej, czyli wtedy kiedy jest płatnikiem zasiłków (zgłasza na 30 listopada poprzedniego roku kalendarzowego do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych).

Jeżeli pracodawca nie spełnia wskazanego warunku (nie jest płatnikiem zasiłków), a chciałby skontrolować wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego, powinien wystąpić do ZUS o przeprowadzenie kontroli. Taka kontrola może dotyczyć wyłącznie okresu świadczeń wypłacanych z ubezpieczenia chorobowego. ZUS nie kontroluje prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego od pracy za czas, za który to pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe na podstawie Kodeksu pracy. Ten okres może skontrolować pracodawca (niezależnie od liczby osób zgłaszanych do ubezpieczenia chorobowego), ponieważ to z jego środków wynagrodzenie chorobowe jest wypłacane.

Na co zwrócić uwagę kontrolując wykorzystanie zwolnień lekarskich

1) upoważnienie – pracodawca kontrolę może przeprowadzić sam i jest do tego uprawniony. Jeżeli jednak zamierza zlecić jej przeprowadzenie (swojemu pracownikowi lub innej osobie, także spoza firmy) konieczne jest upoważnienie. Powinno być imienne i wystawione według wzoru określonego w przepisach¹. Co ważne, upoważnienie będzie ważne wyłącznie z legitymacją pracowniczą lub dokumentem tożsamości, które należy wskazać w upoważnieniu;

2) ochrona danych osobowych – kontrola wiąże się z przetwarzaniem danych wrażliwych, należy zatem pamiętać o ścisłym stosowaniu przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. Także przy wyborze osoby czy podmiotu, której pracodawca zamierza powierzyć to zadanie. **Kontrolujący nie może żądać od ubezpieczonego podania informacji o stanie zdrowia, jak również o przyczynie która spowodowała niezdolność do pracy.** Bowiem nie to jest celem kontroli i uprawnienie do przeprowadzenia kontroli wykorzystania zwolnienia nie obejmuje weryfikacji stanu zdrowia czy przyczyny choroby;

3) zakres kontroli – kontrola polega na ustaleniu czy w trakcie zwolnienia pracownik nie wykonuje pracy zarobkowej albo czy nie wykorzystuje okresu zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem. Jeżeli kontrolowane jest zwolnienie, które zostało wystawione na czas sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny (za który należny jest zasiłek opiekuńczy), dodatkowo weryfikacji podlega czy poza pracownikiem nie ma innych domowników, którzy mogą zapewnić opiekę dziecku lub innemu choremu członkowi rodziny. To jednak nie dotyczy opieki nad dzieckiem w wieku do 2 lat;

4) miejsce kontroli – kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy pracodawca może przeprowadzać w zasadzie w każdym miejscu, w którym jest to celowe według posiadanych informacji. W szczególności może ona zostać przeprowadzona w miejscu pracy u innego pracodawcy lub prowadzenia działalności pozarolniczej, w miejscu zamieszkania, czy w miejscu pobytu wskazanym w zwolnieniu lekarskim.

Wynik kontroli

Co do zasady wyniki kontroli mogą być trzy. **Pierwszy to sytuacja, gdy nie wykazano nieprawidłowości.** Wówczas świadczenie jest wypłacane, a pracodawca nie musi podejmować żadnych dodatkowych czynności. Mimo to – z uwagi na kwestie zwłaszcza ochrony danych osobowych i dowodowe – dobrą praktyką może być sporządzenie notatki z przeprowadzonej kontroli.

¹Załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. Nr 65, poz. 743),

Drugą sytuacją jest nie zastanie kontrolowanego w miejscu wskazanym jako miejsce pobytu na zwolnieniu lekarskim. Nie jest to sytuacja, która automatycznie powoduje uznanie nieprawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego. W takim przypadku kontrolowany musi mieć możliwość wyjaśnienia przyczyny swojej nieobecności. Od złożonych wyjaśnień (lub ich braku) zależą dalsze kroki. Jeżeli ubezpieczony wskaże uzasadniony powód nieobecności, to uznać należy że zwolnienie wykorzystywane było prawidłowo. To, jaka jest uzasadniona przyczyna nieobecności uzależnione jest od konkretnej sytuacji. Za taką uważa się z całą pewnością wizytę u lekarza, wizytę na zaleconej rehabilitacji czy zaleconym spacerze. Pracodawca – chociażby z powodu ograniczeń związanych z ochroną danych osobowych i danych o stanie zdrowia ubezpieczonych – nie zawsze będzie mógł samodzielnie ocenić czy dana aktywność lub nieobecność kontrolowanego była uzasadniona. Wątpliwości w tym zakresie, na wniosek pracodawcy, rozstrzyga ZUS. Niekiedy także przy udziale lekarza orzecznika, który wydaje opinię.

Na marginesie zaznaczyć trzeba, że ubezpieczony ma prawo zmienić miejsce pobytu w trakcie zwolnienia lekarskiego. Musi jednak o tym poinformować o tym pracodawcę oraz ZUS. Ma na to 3 dni od zmiany. Podobnie ważną kwestią jest poinformowanie lekarza wystawiającego zwolnienie o swoim miejscu pobytu w czasie zwolnienia lekarskiego, jeżeli jest inne niż adres zamieszkania.

Ostatnią sytuacją jest stwierdzenie nieprawidłowego wykorzystania zwolnienia lekarskiego. Jeżeli nieprawidłowość zostanie stwierdzona w trakcie kontroli, to należy sporządzić protokół. Wykonuje się go według wzoru będącego Załącznikiem nr 2 do rozporządzenia z 27 lipca 1999 r. W protokole zawiera się ustalenia dokonane podczas kontroli, w szczególności wskazuje na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego. Kontrolowany ma prawo wnieść uwagi do protokołu. W tym celu należy takiej osobie przedstawić treść protokołu.

Ustalenia z przeprowadzonej kontroli (mające odzwierciedlenie w protokole kontroli) są podstawą do wydania decyzji przez Zakład w sprawie braku prawa do świadczenia.

Planowane zmiany

Aktualnie na etapie procesu legislacyjnego są planowane zmiany dotyczące kontroli zwolnień lekarskich. Na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji (www.legislacja.gov.pl) zamieszczono projekt z dnia 22 października 2024 r. ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (druk UD114). Ustawa ta jest obecnie na etapie opiniowania. Projektowana ustawa przewiduje zmiany m.in. w ustawie zasiłkowej. Dotyczą one m.in. doprecyzowania przesłanek utraty prawa do zasiłku chorobowego, poszerzenia katalogu przesłanek utraty prawa do zasiłku chorobowego, a także zasad kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy. Na obecną z uwagi na trwający proces legislacyjny nie jest znany jeszcze ostateczny kształt zmian.

Inny tryb

Stwierdzenie niewłaściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy może nastąpić także, gdy pracodawca uzyska, w innym niż kontrola trybie, stosowne informacje. Na przykład dowie się o wykonywaniu pracy zarobkowej u innego pracodawcy. Może wówczas wystąpić do ZUS o weryfikację takich informacji. Nawet wówczas trzeba także sporządzić protokół, który należy przedłożyć ubezpieczonemu w celu wniesienia ewentualnych uwag do ustaleń w nim zawartych.

Podstawa prawna:

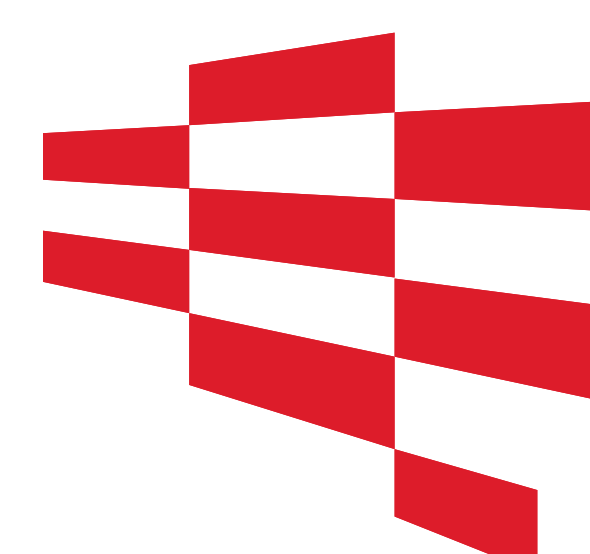
- art. 17 i 68 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz.U. z 2023 r., poz. 2780);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. Nr 65, poz. 743).

² j.w.

/pracodawcyrp



www.pracodawcyrp.pl





Piotr Rogowiecki

dyrektor Departamentu Analiz i Legislacji
Pracodawcy RP

► Ważne dane GUS opublikowane w marcu 2025 r.

1. Rozkład wynagrodzeń w gospodarce narodowej we wrześniu 2024 roku.

Mediana We wrześniu 2024 r. mediana wynagrodzeń miesięcznych brutto w gospodarce narodowej była niższa o 17,2% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto. Mediana wynagrodzeń w gospodarce narodowej we wrześniu 2024 r. wyniosła 6683,15 zł. Oznacza to, że połowie zatrudnionych zostało wypłacone wynagrodzenie nie wyższe niż ta kwota, a druga połowa otrzymała wynagrodzenie nie niższe. Wartość mediany wynagrodzeń wskazywała na różnice ze względu na płeć – dla mężczyzn wyniosła 6900,16 zł i była o 420,17 zł wyższa niż dla kobiet. Biorąc pod uwagę wiek zatrudnionych, najwyższa wartość mediany wystąpiła w przedziale wiekowym 35–44 lata i wyniosła 6952,38 zł. Według wielkości podmiotu najwyższą wartość mediany wynagrodzeń notowano w podmiotach o liczbie pracujących 1000 i więcej - 7880,22 zł.

2. Przedsiębiorstwa aktywne w 4 kwartale 2024 r.

W 4 kwartale 2024 r. było w Polsce 2 788 814 aktywnych przedsiębiorstw. Ze względu na rodzaj prowadzonej działalności, najliczniejszą grupę w całej populacji stanowiły przedsiębiorstwa z sekcji handel; naprawa pojazdów samochodowych (18,0% ogółu). Najwięcej przedsiębiorstw miało siedzibę w województwie mazowieckim (20,1% ogółu). W 4 kwartale 2024 r. w porównaniu z analogicznym okresem 2023 r. odnotowano wzrost liczby przedsiębiorstw aktywnych o 3,7%. Jednostki mikro (tj. o liczbie pracujących do 9 osób) stanowiły 95,7% całej zbiorowości przedsiębiorstw aktywnych i w stosunku do 4 kwartału 2023 r. ich liczebność zwiększyła się o 3,8%.

3. Popyt na pracę w czwartym kwartale 2024 roku.

W Polsce na koniec czwartego kwartału 2024 r. było o 20,3% mniej wolnych miejsc pracy niż na koniec poprzedniego kwartału. W tym samym czasie wskaźnik wolnych miejsc pracy zmniejszył się o 0,19 p.proc. do 0,74%. Badaniem objęte są podmioty gospodarki narodowej według jednostek lokalnych, w których liczba zatrudnionych wynosi co najmniej 1 osobę. W tych podmiotach na koniec czwartego kwartału 2024 r. odnotowano 91,0 tys. wolnych miejsc pracy. Było to o 23,3 tys. mniej niż w trzecim kwartale 2024 r. i o 6,1 tys. mniej niż w analogicznym kwartale 2023 r.

4. Budownictwo w 2024 roku.

W 2024 r. spadła w skali roku liczba i powierzchnia przekazanych do eksploatacji mieszkań oraz budynków niemieszkalnych. Wzrosła natomiast liczba mieszkań, na których budowę wydano pozwolenia oraz których budowę rozpoczęto. W 2024 r. oddano do użytkowania 200,4 tys. mieszkań, tj. o 20,9 tys. mniej niż w poprzednim roku. Ich powierzchnia użytkowa wyniosła 17,8 mln m² (spadek o 2,1 mln m²). Przeciętna powierzchnia użytkowa nowo oddanego mieszkania ukształtowała się na poziomie 89,1 m² (w 2023 r. – 90,0 m²), złożyła się na nią przeciętna powierzchnia 130,0 m² w budynkach jednorodzinnych oraz 51,5 m² w budynkach wielorodzinnych.

5. Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce we wrześniu 2024 r.

Na koniec września 2024 r. udział cudzoziemców w ogólnej liczbie wykonujących pracę wyniósł 6,8%. Obcokrajowcy wykonujący pracę we wrześniu 2024 r. pochodzili z ponad 150 państw. Na koniec września 2024 r. pracę w Polsce wykonywało 1052,7 tys. cudzoziemców. W tej grupie 407,4 tys. cudzoziemców realizowało umowy zlecenia i pokrewne.

6. Informacja o podmiotach gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON – luty 2025.

Według stanu na koniec lutego 2025 r. do rejestru REGON wpisanych było 5 319,9 tys. podmiotów gospodarki narodowej. W lutym br. zarejestrowano 27,9 tys. nowych podmiotów, tj. o 11,7% mniej niż miesiąc wcześniej. W lutym br. w rejestrze REGON zarejestrowano o 11,7% mniej nowych podmiotów niż w po-przednim miesiącu. Liczba nowych rejestracji spółek cywilnych była niższa o 16,0% a osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą o 13,8%. Największy spadek liczby rejestracji odnotowano w województwie opolskim (o 13,0% mniej niż w styczniu br.).

7. Obroty towarowe handlu zagranicznego ogółem i według krajów w styczniu 2025 r.

Obroty towarowe handlu zagranicznego w styczniu 2025 r. wyniosły w cenach bieżących 120,5 mld PLN w eksporcie oraz 124,5 mld PLN w imporcie. Ujemne saldo ukształtowało się na poziomie 4,1 mld PLN (wobec dodatniego 6,5 mld PLN przed rokiem). W porównaniu z analogicznym okresem 2024 r. eksport spadł o 4,4%, a import wzrósł o 4,3%. Eksport wyrażony w dolarach USA w styczniu 2025 r. wyniósł 29,7 mld USD, a import 30,7 mld USD (spadek w skali roku w eksporcie o 6,9%, a w imporcie wzrost o 1,6%). Ujemne saldo ukształtowało się na poziomie 1,0 mld USD (w analogicznym okresie 2024 r. było dodatnie – wyniosło 1,7 mld USD). Eksport wyrażony w euro wyniósł 28,3 mld EUR, a import 29,2 mld EUR (w stosunku do stycznia 2024 r. w eksporcie obserwowano spadek o 2,8%, a w imporcie wzrost o 6,0%). Ujemne saldo wyniosło 1,0 mld EUR (wobec dodatniego przed rokiem, które wyniosło 1,5 mld EUR).

8. Wykonujący pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych w Polsce we wrześniu 2024 r.

W ostatnim dniu września 2024 r. pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych wykonywało w Polsce ponad 2,4 mln osób. Spośród nich 1004,1 tys. osób równolegle wykonywało pracę kwalifikującą je do pracujących w gospodarce narodowej. Zaprezentowane w opracowaniu dane dotyczą osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia oraz umów o pokrewnym charakterze, tj. umów agencyjnych, o świadczenie usług, umów uaktywniających, aktów powołania oraz umów z członkami rad nadzorczych. Przedstawione wyniki są częścią prac eksperymentalnych mających na celu określenie liczby osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Na koniec września 2024 r. w Polsce było 2429,4 tys. osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia i pokrewnych (zleceniobiorców). Wśród nich większy był udział kobiet, które stanowiły 51,2%. Ten rodzaj umów był wykorzystywany głównie w sektorze prywatnym, w którym skupionych było 89,6% ogółu zleceniobiorców. Wśród zleceniobiorców w sektorze publicznym kobiety stanowiły 58,1%, a w prywatnym 50,4%.

9. Dynamika produkcji sprzedanej przemysłu w lutym 2025 roku.

W lutym br. produkcja sprzedana przemysłu była o 2,0% niższa niż przed rokiem (kiedy notowano wzrost o 3,3%), a w porównaniu ze styczniem br. spadła o 0,4%. W okresie styczeń–luty br. produkcja sprzedana przemysłu była o 0,9% niższa niż w analogicznym okresie 2024 r. (wówczas notowano wzrost o 2,7%). Po wyeliminowaniu wpływu czynników o charakterze sezonowym, w lutym br. produkcja sprzedana przemysłu ukształtowała się na poziomie o 0,1% wyższym niż w analogicznym miesiącu ub. roku i o 0,2% niższym niż w styczniu br.

10. Dynamika produkcji budowlano-montażowej w lutym 2025 roku.

Według danych wstępnych produkcja budowlano-montażowa (w cenach stałych) zrealizowana w lutym 2025 r. na terenie kraju przez przedsiębiorstwa budowlane o liczbie pracujących powyżej 9 osób utrzymała się na poziomie sprzed roku (w lutym 2024 r. notowano spadek o 4,8%) oraz była o 7,5% wyższa niż w styczniu br. Po wyeliminowaniu wpływu czynników o charakterze sezonowym produkcja budowlano-montażowa w lutym br. była o 0,8% wyższa niż w analogicznym miesiącu ub. roku oraz o 2,3% niższa niż w styczniu br.



Kalendarium podatkowe Pracodawcy RP | 2025

KALENDARIUM

► PODATKOWE KWIECIEŃ 2025

7 kwiecień 2025

- zapłata podatku dochodowego w formie karty podatkowej za marzec 2025
- zapłata zryczałtowanego podatku dochodowego pobranego w marcu 2025 od przychodów z dywidend oraz innych przychodów/dochodów z tytułu udziału w zyskach osób prawnych oraz przekazanie podatnikom informacji o pobranym podatku CIT-7
- złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków za marzec 2025 - PIT-NZ oraz PIT-NZS oraz zapłata podatku należnego wynikającego z deklaracji
- złożenie deklaracji o wysokości dochodu z niezrealizowanych zysków CIT-NZ za marzec 2025 oraz zapłata podatku należnego wykazanego w deklaracji

10 kwiecień 2025

- złożenie zgłoszenia INTRASTAT za marzec 2025

15 kwiecień 2025

- zapłata podatku od nieruchomości oraz podatku leśnego za kwiecień 2025 przez osoby prawne, jednostki organizacyjne oraz spółki nieposiadające osobowości prawnej
- zapłata składek ZUS za marzec 2025 przez płatników składek posiadających osobowość prawną
- zapłata do PPK
- zapłata opłaty recyklingowej za torby foliowe pobranej w I kwartale 2025

22 kwiecień 2025

- zapłata za marzec 2025 miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych
- zapłata zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i od osób prawnych za I kwartał 2025
- zapłata za marzec 2025 ryczału od przychodów ewidencjonowanych
- zapłata ryczału od przychodów ewidencjonowanych za I kwartał 2025
- zapłata za marzec 2025 pobranych zaliczek na podatek dochodowy lub zryczałtowanego podatku dochodowego przez płatników, o których mowa w art. 41 ustawy o pdof

22 kwiecień 2025

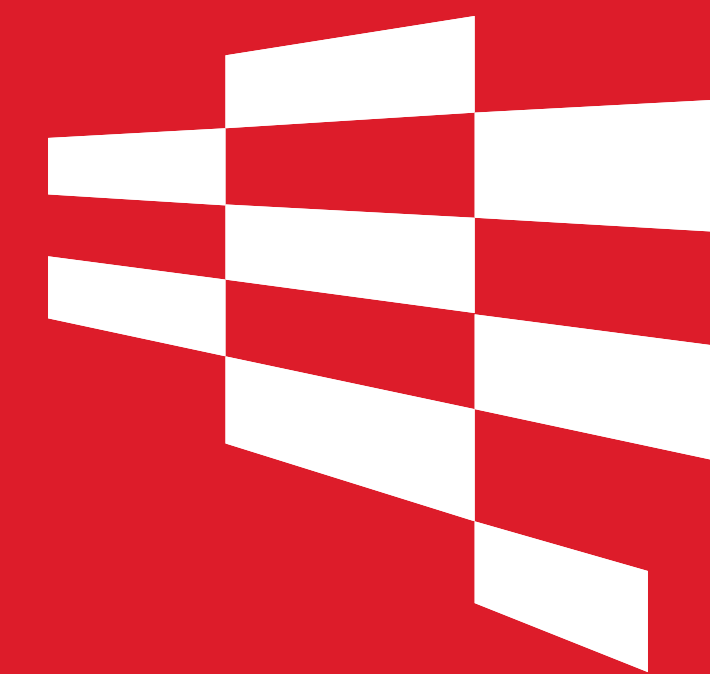
- zapłata przez spółkę dominującą reprezentującą podatkową grupę kapitałową zaliczki na podatek pobranej za marzec 2025
- zapłata za marzec 2025 podatku dochodowego od przychodu ze źródła trwałego będącego budynkiem, o którym mowa w art. 24b ustawy o pdop i w art. 30g ustawy o pdof
- zapłata ryczałtu od dochodów spółek z tytułu: ukrytych zysków i wydatków niezwiązanych z działalnością gospodarczą w sytuacji gdy w marcu 2025 dokonano wypłaty, wydatku lub wykonano świadczenie; zmiany wartości składników majątku – jeżeli do przejęcia, przekształcenia lub wniesienia wkładu niepieniężnego doszło w marcu 2025
- zapłata składek ZUS za marzec 2025 przez pozostałych płatników składek (oprócz jednostek budżetowych, samorządowych zakładów budżetowych i osób prawnych)
- zapłata PFRON za marzec 2025

25 kwiecień 2025

- przesłanie pliku JPK_V7M za marzec 2025
- przesłanie pliku JPK_V7K za marzec 2025 (część ewidencyjna) oraz za I kwartał 2025 (część deklaracyjna)
- złożenie deklaracji VAT-8, VAT-9M, VAT-12 za marzec 2025
- zapłata podatku VAT za marzec 2025
- zapłata podatku VAT za I kwartał 2025
- zapłata podatku akcyzowego za marzec 2025 oraz złożenie deklaracji dla podatku akcyzowego
- przesłanie informacji podsumowującej o dokonanych wewnątrzwspólnotowych transakcjach VAT-UE za marzec 2025
- rozliczenie podatku od sprzedaży detalicznej PSD-1 za marzec 2025
- złożenie deklaracji VAT-13 przez przedstawiciela podatkowego za marzec 2025
- rozliczenie podatku cukrowego należnego za marzec 2025
- przekazanie do PFRON dokumentów dotyczących dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników za marzec 2025

30 kwiecień 2025

- złożenie przez osoby fizyczne zeznania za 2024 (PIT-28, PIT-36, PIT-36L, PIT-37, PIT-38, PIT-39) oraz zapłata kwoty wynikającej z zeznania
- złożenie przez przedsiębiorstwo w spadku rocznego zeznania za 2024 (PIT-28S, PIT-36S, PIT-36LS) oraz zapłata kwoty wynikającej z zeznania
- złożenie deklaracji dla rozliczenia podatku VAT w zakresie procedury nieunijnej VIN-DO za I kwartał 2025
- złożenie deklaracji dla rozliczania podatku VAT w zakresie procedury unijnej VIU-DO za I kwartał 2025
- złożenie deklaracji dla rozliczenia podatku VAT w zakresie procedury importu VII-DO za marzec 2025
- złożenie informacji o kosztach uzyskania przychodów poniesionych na działalność sportową, kulturalną oraz wspierającą szkolnictwo wyższe i naukę w 2024 (PIT-CSR i PIT-CSRS)
- złożenie informacji o kosztach uzyskania przychodów poniesionych na robotyzację w 2024 (PIT-RB i PIT-RBS)
- przekazanie drogą elektroniczną Szefowi Krajowej Administracji Skarbowej sprawozdania finansowego za 2024 przez podatników podatku dochodowego od osób fizycznych (prowadzących księgi rachunkowe) obowiązanych do jego sporządzenia
- przekazanie urzędowi skarbowemu przez osoby fizyczne deklaracji o wysokości daniny solidarnościowej za 2024 (DSF-1) oraz zapłata daniny wynikającej z tej deklaracji



Arianna Aglietti

Sales and Business Development Manager

+48 451 657 761
a.aglietti@mkb1.eu

Czy polskie firmy mogą odnieść sukces w Zjednoczonych Emiratach Arabskich?

ZEA stają się obiecującą alternatywą dla polskich firm w obliczu stagnacji na rynku europejskim. Przyszłość zależy od tego, czy przedsiębiorcy zdecydują się wykorzystać te nadarżające się szanse – wskazuje Małgorzata Panek-Kasińska, od kilkunastu lat współpracująca z rynkami Bliskiego Wschodu.

Czy ZEA to dobry kierunek ekspansji dla polskich firm?

Dzięki strategicznym inwestycjom, ZEA stały się globalnym centrum innowacji i rozwoju. Kraj ten cieszy się stabilną sytuacją geopolityczną i ekonomiczną, co sprzyja nawiązywaniu kontaktów biznesowych z krajami GCC, Afryki i Azji. Polska została wskazana przez ZEA jako jeden z dziesięciu krajów o największym potencjale do zacieśnienia współpracy z Bliskim Wschodem. Stajemy się ważnym graczem na tym rynku.

Czy ZEA są przyjazne dla inwestorów spoza Bliskiego Wschodu?

Tak. ZEA zachęcają do zagranicznych inwestycji dzięki udogodnieniom, takim jak ulga od podatku dochodowego, pełna własność zagranicznych firm, uproszczone procedury rejestracyjne w specjalnych strefach ekonomicznych. W rezultacie coraz więcej polskich przedsiębiorców decyduje się na zakładanie spółek w ZEA. W tym roku przeprowadziliśmy proces otwarcia dziewięciu spółek. Siedem z nich to firmy IT, które dzięki temu podniosły wiarygodność w oczach partnerów biznesowych Bliskiego Wschodu. To ułatwienie w rozwoju biznesu i pozyskiwaniu projektów oraz lokalnego kapitału.

Jak skutecznie zaistnieć ze swoją marką na Bliskim Wschodzie?

Przedsiębiorcy planujący ekspansję w pierwszym kroku powinni przemyśleć strategię ekspansji uwzględniającą cele biznesowe i realne parametry brzegowe. Ważne jest odpowiednie przygotowanie, które może zmniejszyć koszty i bariery wejścia.

Większe szanse na zaistnienie na Bliskim Wschodzie mają firmy, które potwierdzą potencjał rynku dla swojego asortymentu i konkurencyjność swoich rozwiązań, dobiorą właściwy model biznesowy działania, dostosują komunikację marketingową do potrzeb wybranego rynku oraz dotrą do trafnie wybranego kontrahenta.

Jakie branże są najbardziej pożądane na tamtejszym rynku?

ZEA to rynek przyjazny dla wielu sektorów. Specjalizujemy się w doradztwie dla firm m.in. z branż IT, nowych technologii, budownictwa, wyposażenia wnętrz, energetyki, odnawialnych źródeł energii oraz branży spożywczej. Organizujemy ich udział w prestiżowych wydarzeniach networkingowych. Przykładem konferencji o dużym potencjale jest GITEX. To wydarzenie, dzięki któremu polskie firmy IT mogą znaleźć swoich partnerów biznesowych na rynkach z rosnącym popytem na digitalizację i nowe technologie. Współpraca z MK Business Link gwarantuje możliwość zaprezentowania się u naszego partnera biznesowego: Dubajskiej Izby Gospodarki Cyfrowej. To organizacja, która w ubiegłym roku wyskalowała globalnie 77 firm z branży IT oraz zaaranżowała prawie 3000 spotkań B2B!

Od czego zacząć?

Doskonałą okazją do pogłębienia wiedzy na ten temat będzie **śniadanie biznesowe z przedstawicielami GITEX, które odbędzie się 9 kwietnia o 10:00 w siedzibie Pracodawców RP**. Podczas spotkania omówimy kluczowe aspekty prowadzenia biznesu w ZEA, najbardziej perspektywiczne branże oraz sposoby wykorzystania targów GITEX do budowy międzynarodowych relacji biznesowych.

Zapraszamy również do kontaktu z naszą firmą, gdzie niezobowiązująco poświęcimy Państwu czas, aby nakreślić wstępny plan działań i wskazać najlepsze możliwości ekspansji w ZEA.

MK Business Link to firma wspierająca relacje biznesowe między Europą, a Bliskim Wschodem. Jest oficjalnym przedstawicielem najważniejszych i najbardziej spektakularnych wydarzeń targowych organizowanych na Bliskim Wschodzie, głównie w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Ugruntowaliśmy swoją markę przez 10 lat z sukcesem doradzając, planując i nawigując rozwój wielu instytucji i firm z Polski na Bliskim Wschodzie.



dr Anna Bernaziuk

biegła rewidentka, prezes BDO

Przyszłość audytu i doradztwa w Polsce – wyzwania, innowacje i szanse rozwoju

Branża audytorsko-doradcza stoi przed dynamicznymi zmianami, które wynikają z rosnących wymagań regulacyjnych, cyfryzacji oraz ewoluującego rynku pracy.

Kluczowe wyzwania dla branży

Branża audytorsko-doradcza stoi przed wieloma wyzwaniami wynikającymi z dynamicznych zmian w otoczeniu gospodarczym, prawnym i technologicznym. Jednym z najważniejszych problemów jest rosnąca złożoność regulacji prawnych oraz ich częste zmiany, co wymusza na firmach audytorskich i doradczych stałe dostosowywanie się do nowych wymagań. Kolejnym istotnym wyzwaniem jest cyfryzacja procesów biznesowych oraz rozwój sztucznej inteligencji, które zmieniają sposób świadczenia usług. Dodatkowo, w obliczu rosnącej konkurencji i globalizacji, firmy muszą nieustannie podnosić swoje kompetencje oraz rozwijać innowacyjne podejście do swoich usług.

Innowacje i zmiany wprowadzone w BDO

BDO od kilku lat konsekwentnie wdraża rozwiązania, które mają na celu usprawnienie procesów oraz podniesienie jakości świadczonych usług. Przede wszystkim skupiliśmy się na automatyzacji procesów audytowych oraz wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi analitycznych opartych na sztucznej inteligencji. Dzięki temu jesteśmy w stanie szybciej i skuteczniej analizować dane. Ponadto, wdrożyliśmy nowe systemy zapewniające bezpieczeństwo danych. Równie istotnym krokiem był rozwój programów szkoleniowych dla pracowników, co pozwala nam utrzymać wysoki poziom kompetencji naszego zespołu.

Przyszłość rynku pracy w Polsce

Nie ma wątpliwości, że rynek pracy w Polsce będzie się dynamicznie zmieniać w najbliższych latach, a kluczowe trendy obejmują digitalizację, automatyzację oraz rozwój kompetencji przyszłości. Popyt na specjalistów z obszaru finansów, audytu oraz doradztwa będzie rósł, jednak zmieniać się wymagania wobec kandydatów. Kluczowe staną się umiejętności analityczne, znajomość technologii oraz zdolność do pracy w międzynarodowym środowisku. Widzimy również duże znaczenie pracy zdalnej i hybrydowej, co wymusza na firmach elastyczne podejście do zarządzania zasobami ludzkimi. Jednocześnie wyzwaniem będzie pozyskanie i zatrzymanie talentów w firmach.

Korzyści z członkostwa w Pracodawcach RP

Członkostwo w Pracodawcach RP jest dla BDO istotnym wsparciem w realizacji naszych celów strategicznych. Przede wszystkim daje nam możliwość aktywnego uczestnictwa w dialogu na temat przyszłości polskiej gospodarki oraz zmian legislacyjnych, które mają wpływ na naszą branżę. Nasza współpraca to również wymiana doświadczeń z innymi firmami oraz dostęp do ekspertyz, które pomagają w optymalizacji procesów biznesowych. Co więcej, współpraca z Pracodawcami RP pozwala nam skuteczniej reprezentować interesy naszej branży w relacjach z administracją publiczną oraz wpływać na kształtowanie korzystnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce. Wierzymy, że dzięki tej współpracy możemy jeszcze skuteczniej realizować nasze cele i przyczynić się do rozwoju sektora audytorsko-doradczego w Polsce.



Yurii Hulets

współzałożyciel Migrant Expert

MigrantExpert.pl — jak jedna polska firma zmienia zasady gry w obszarze legalizacji cudzoziemców

W obliczu rosnącego zapotrzebowania polskiej gospodarki na pracowników z zagranicy, firma MigrantExpert.pl zajęła wyjątkową pozycję — stając się pomostem między globalną mobilnością a lokalnym rynkiem pracy. Specjalizując się w legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców, MigrantExpert.pl przekształciła się z klasycznej firmy doradczej w gracza systemowego, który realnie wpływa na jakość procesów migracyjnych w całym kraju.

Dziś firma obsługuje klientów w ponad 10 językach, świadcząc usługi zarówno indywidualnym osobom, jak i dużym pracodawcom zatrudniającym pracowników z Azji, Afryki i Ameryki Łacińskiej. To czyni MigrantExpert.pl nie tylko usługodawcą, ale wręcz elementem infrastruktury niezbędnej do zrównoważonego rozwoju biznesu międzynarodowego w Polsce.

Wyzwania nowej ery

Polski system migracyjny staje dziś wobec lawiny zmian legislacyjnych i biurokratycznych. Firmy działające w tej branży muszą dostosowywać się szybciej niż kiedykolwiek. To właśnie tutaj MigrantExpert.pl pokazuje swoją strategiczną elastyczność i cyfrowe myślenie.

Innowacje, które wyznaczają kierunek

W 2024 roku firma wprowadziła indywidualny panel klienta – cyfrowe rozwiązanie, które pozwala każdemu użytkownikowi w czasie rzeczywistym śledzić etapy swojej sprawy dotyczącej legalizacji pobytu i pracy. To nie tylko większa przejrzystość, ale jakościowy skok w komunikacji między klientem a systemem.

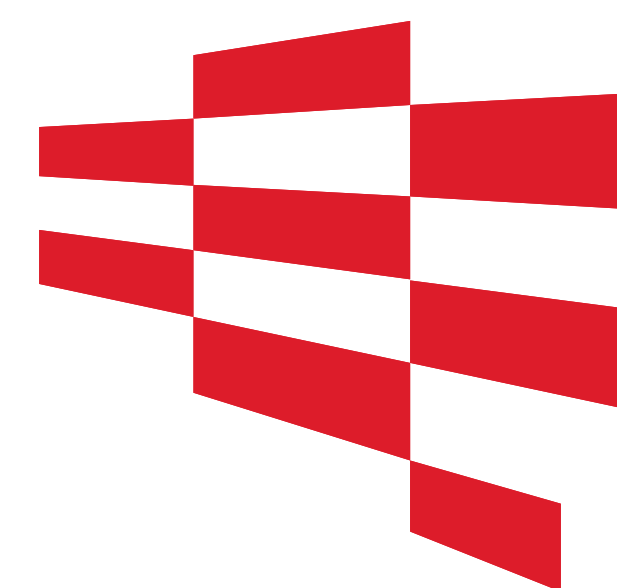
Kolejnym przełomem są kursy online, dzięki którym każdy może samodzielnie złożyć wniosek o kartę pobytu. To nie zwykła instrukcja, ale kompleksowy produkt edukacyjny, który otwiera drogę do kariery w sektorze obsługi migracyjnej. MigrantExpert.pl nie tylko ułatwia legalizację, ale również kształci nowe pokolenie specjalistów.

Przyszłość rynku pracy — z otwartą perspektywą

Eksperci firmy są zgodni: w najbliższych latach Polska będzie potrzebowała pracowników spoza UE jak nigdy wcześniej. Rynek pracy stanie się globalny — a właśnie takie firmy jak MigrantExpert.pl zapewnią jego stabilność, transparentność i zgodność z prawem.

Głos branży

Członkostwo w Pracodawcach RP daje MigrantExpert.pl nie tylko dostęp do analiz i dialogu z innymi podmiotami rynku, ale również możliwość realnego wpływu na kształt polityki migracyjnej w Polsce. To partnerstwo otwiera drogę do systemowych zmian i potwierdza status firmy jako jednego z kluczowych głosów w branży.



W MARCU do Pracodawcy RP dołączyli:



**KPMG Audyt
Sp. z o.o Sp. k.**

Firma doradczo-audytorska KPMG Poland, która od wielu lat plasuje się w czołówce na polskim i międzynarodowym rynku niezależnych usług rewizji finansowej oraz usług consultingowych. Jest niekwestionowanym liderem wśród podmiotów badających spółki giełdowe, pod względem wartości badanych aktywów, jak również liczby zatrudnionych biegłych rewidentów. Poza audytem, KPMG oferuje szeroki wachlarz usług doradczych, od strategii biznesowych, strategii ESG i biznes planów, po wdrażanie nowoczesnych technologii, mających na celu poprawę efektywności funkcjonowania przedsiębiorstw oraz ich stabilny i zrównoważony rozwój. Ponadto KPMG zapewnia kompleksowe wsparcie w obszarze podatków, księgowości i prawa, dzięki czemu regularnie zajmuje pierwsze miejsca w polskich i zagranicznych zestawieniach najlepszych firm audytorskich i doradczych.



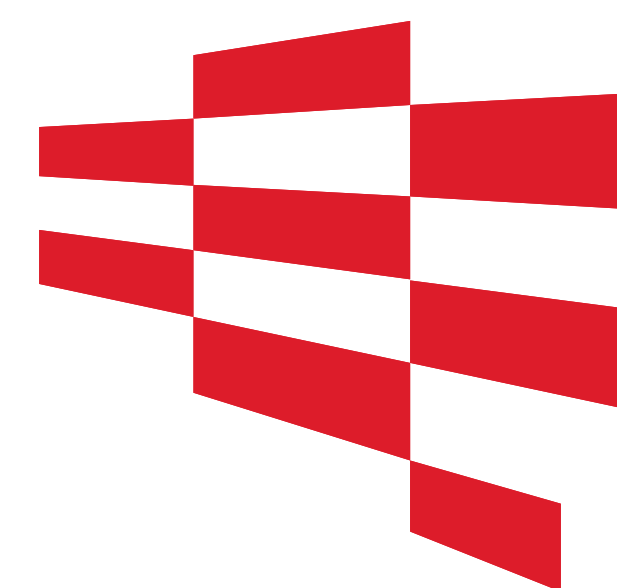
**Peaksid Capital
Advisors Sp. z o.o.**

To niezależna firma inwestycyjna działająca na rynku nieruchomości, zarządzająca aktywami o wartości około 1,6 miliarda euro, posiadająca biura w Polsce, Czechach, Niemczech, Szwajcarii i Luksemburgu. Peaksid posiada doświadczony zespół specjalistów działających na rynku nieruchomości w Polsce. Firma aktualnie realizuje strategię inwestycyjną ukierunkowaną na sektor logistyczno-przemysłowy.



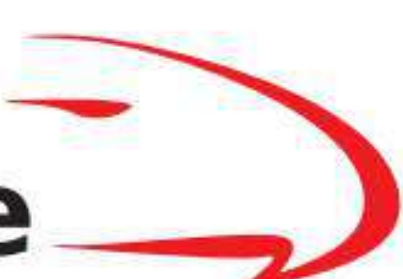
Migrant Expert Sp. z o.o.

Firma specjalizująca się w kompleksowej obsłudze cudzoziemców oraz przedsiębiorstw w zakresie legalizacji pobytu i pracy w Polsce. Założona w 2021 roku, w ciągu czterech lat działalności pomogła już ponad 38 000 obcokrajowcom i ich pracodawcom w uzyskaniu kart pobytu, zezwoleń na pracę oraz w długoterminowej legalizacji zatrudnienia. Wspiera zarówno indywidualnych pracowników, jak i przedsiębiorstwa zatrudniające cudzoziemców, ułatwiając firmom proces legalnego zatrudniania zagranicznych pracowników i zapewniając im stabilne warunki pracy.

**STS S.A.**

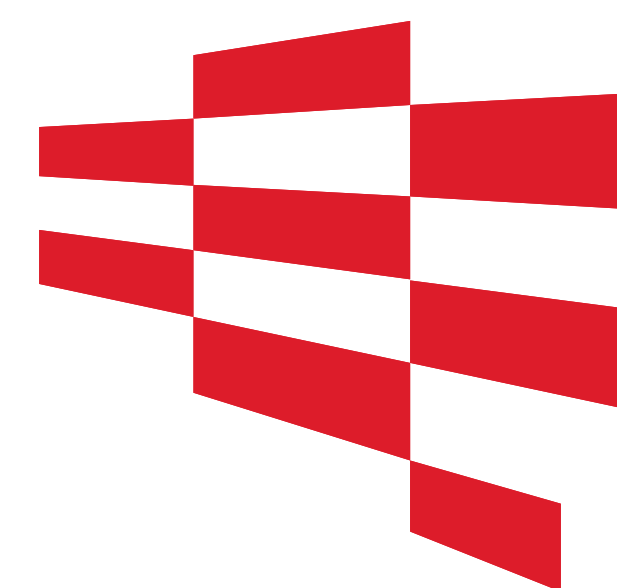
STS, jest największą firmą bukmacherską w Polsce. Za sprawą dynamicznego rozwoju w ciągu ostatnich lat zdominował sektor legalnych firm bukmacherskich w Polsce. Za sprawą efektywnego i całodobowego systemu Customer Service, Grupa jest w stanie odpowiadać na rosnące zapotrzebowanie klientów. Firma oferuje ponadto możliwość oglądania transmisji wydarzeń sportowych na żywo w internecie, za pośrednictwem STS TV. Usługa jest dostępna także użytkownikom urządzeń mobilnych. Każdego miesiąca firma udostępnia transmisje blisko 5000 wydarzeń sportowych, w tym m.in. piłki nożnej, tenisa, siatkówki, koszykówki oraz innych sportów.

Marka aktywnie angażuje się we wspieranie polskiego sportu, będąc jednym z największych prywatnych podmiotów na rodzimym rynku sponsoringu. Firma sponsoruje m.in. reprezentację Polski w piłce nożnej, Ruch Chorzów, Raków Częstochowa, mistrza Polski – Jagiellonię Białystok oraz Widzew Łódź.

**Koleje
Dolnośląskie** **Koleje Dolnośląskie S.A.**

Koleje Dolnośląskie zostały utworzone w celu zapewnienia sprawnego systemu kolejowej komunikacji regionalnej. Misją przewoźnika jest rzetelna i fachowa obsługa pasażerów oraz podniesienie komfortu podróży oraz zwiększenie dostępności transportu kolejowego dla mieszkańców regionu i turystów odwiedzających Dolny Śląsk. Pomaga w tym nowoczesny tabor i wyszkolony personel. Działania, podejmowane przez Koleje Dolnośląskie, z roku na rok skutkują coraz wyższą jakością świadczonych usług oraz wzrostem liczby przewożonych pasażerów.

W 2024 r. z usług przewoźnika skorzystało 22,5 mln pasażerów – ponad 3 mln więcej niż w roku 2023 (19,1 mln), a praca eksploatacyjna Kolei Dolnośląskich wyniosła 13,3 mln pociągokilometrów i dodatkowo 1,3 mln wozokilometrów wykonanych autobusami. Park taborowy Spółki składa się z 88 pojazdów, w tym: 21 spalinowych zespołów trakcyjnych, 61 elektrycznych zespołów trakcyjnych oraz 6 hybrydowych. W roku 2024 flota powiększyła się o 4 pięcioczęłonowych pociągów typu WE 48. W ramach kolejnej umowy z bydgoskim producentem Pesa do połowy 2026 r. Koleje Dolnośląskie wzmocnią swój tabor o 10 sztuk nowoczesnych, pięcioczęłonowych pociągów Elf 2, zwiększając tym samym tabor do 98 pojazdów. Wartość tej transakcji to 438 mln zł.



PRO AUDIT
Kancelaria Biegłych
Rewidentów Sp. z o.o

Nexia Pro Audit, od ponad 20 lat wspiera klientów w ich bezpiecznym rozwoju, usprawnianiu procesów biznesowych i optymalizacji rozwiązań poprzez zapewnienie usług audytorskich, doradczych, księgowych, kadrowych oraz szkoleniowych. Będąc jedną ze znaczących polskich firm audytorskich, regularnie jest notowana w pierwszej piętnastce największych firm audytorskich w Polsce, również w rankingu firm badających spółki notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych. Stanowiąc część globalnej sieci Nexia, łączy międzynarodowy potencjał i możliwość działania na wszystkich ważniejszych międzynarodowych rynkach z lokalnym doświadczeniem i specjalistyczną wiedzą, pomagając klientom skutecznie realizować ich cele biznesowe.



ELI LILLY
POLSKA SP. z o.o.

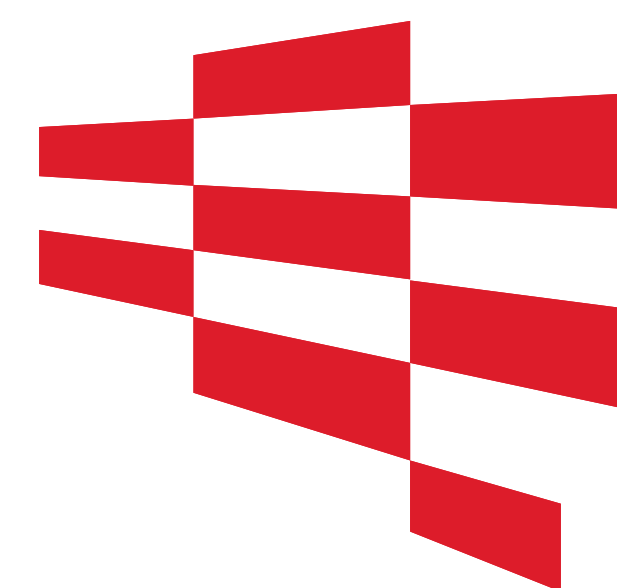
To innowacyjna firma farmaceutyczna, będąca częścią międzynarodowej Eli Lilly and Company.

W Polsce, Eli Lilly prowadzi działania promocyjne i edukacyjne związane z dystrybucją innowacyjnych produktów leczniczych stosowanych w kilku obszarach terapeutycznych m.in: diabetologii, onkologii, immunologii, dermatologii czy terapii chorób neurodegeneracyjnych. Kluczową rolę w działalności Eli Lilly Polska odgrywa dostarczanie innowacyjnych rozwiązań terapeutycznych, prowadzenie badań klinicznych oraz wspieranie projektów edukacyjnych kierowanych do środowiska medycznego. Na polskim rynku Lilly obecna jest od 1977 roku.



Karkonoska
Agencja Rozwoju
Regionalnego S.A

Do grona Pracodawców RP dołączyła Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., która od ponad 30 lat współpracuje z instytucjami krajowymi i zagranicznymi, wspiera samorządy lokalne oraz organizacje społeczne. KARR S.A. realizuje projekty wspierające rozwój i podnoszące konkurencyjność mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Działa intensywnie na rzecz rozwoju Dolnego Śląska i całego regionu.



CyberHabit

CyberHabit to spółka zajmująca się szeroko rozumianym cyberbezpieczeństwem. Jako zespół wyspecjalizowanych profesjonalistów realizuje audyty cyberbezpieczeństwa, przeprowadza testy bezpieczeństwa oraz symulacje ataków hakerskich. Gruntownie przygotowuje organizację do nowych regulacji unijnych NIS-2, DORA, AI Acta, zapewniając pełne wsparcie merytoryczne i prawne. Dla przedsiębiorstw każdej branży tworzy i testuje procesy związane z cyberbezpieczeństwem a następnie czuwa nad prawidłowym ich wdrożeniem i przestrzeganiem. Dodatkowo szczególny nacisk kładzie na merytoryczny program szkoleń dla specjalistów i pracowników każdego szczebla z elementami grywalizacji wewnątrz organizacji. Cyber Habit oferuje również pełny zakres usług Inspektorów Ochrony Danych, Koordynatorów Bezpieczeństwa Informacji oraz Pełnomocników ds. Cyberbezpieczeństwa.

Eksperci Cyber Habit łączą wiedzę z zakresu IT, prawa, standardów ISO, bezpieczeństwa fizycznego, zarządzania kryzysowego i wizerunkowego.



ework GROUP

**Ework
Group Sp. z o.o.**

Wiodący partner w zakresie rekrutacji i zarządzania talentami, oferuje kompleksowe rozwiązania dostosowane do wszelkich potrzeb związanych z zasobami ludzkimi. Dzięki globalnej sieci ponad 200 000 specjalistów w obszarach IT i cyfryzacji, badań i rozwoju (R&D) oraz inżynierii i rozwoju biznesu, Ework pełni rolę łącznika między klientami, partnerami a profesjonalistami.



Group One

Największa niezależna grupa marketingowo-technologiczna w Polsce, zatrudniająca ponad 840 ekspertów i ekspertek ze wszystkich obszarów współczesnej komunikacji marketingowej. Od momentu powstania w 2013 roku, projektuje i wdraża pozytywną zmianę biznesową dla firm i marek, działając na 64 rynkach na świecie. Firma oferuje zintegrowane doradztwo strategiczne i mediowe, łącząc je z najszerszymi kompetencjami w zakresie technologii, MarTech, e-commerce, digital transformation, contentu i produkcji, gamingu oraz marketingu inkluzywnego. W ramach „House of Communication” działa 15 wyspecjalizowanych spółek, w tym pięć agencji mediowych: Value Media, MediaPlus Warsaw, Mediaplus Prague, RL Media oraz Media Republic. Do grupy należą także agencje kreatywne: Change, Serviceplan i Gong, największa w regionie CEE agencja MarTech specjalizująca się w e-commerce – Salestube, a także Labcon, Media Ready, GetLouder! oraz Game Changer specjalizujący się w obszarze gamingu i e-sportu. W 2021 roku Group One powiększyła się o Plan.Net TechNest i Grow Now, a w 2023 roku zainicjowała powstanie firmy UNMUTE, wspierającej inkluzywność biznesową.