



# Megatrendy jako narzędzie planowania długoterminowego

Mieć Wpływ

III Dolnośląska Konferencja CSR

Lubin, dnia 25 listopada 2021 roku

**EY**

Building a better  
working world

# Agenda

1

Krzywa S innowacji

2

Siły podstawowe

3

Megatrendy

3a

- Dekarbonizacja

3b

- Nierozgraniczone życie prywatne i praca

4

Kontakty

03

04

05

06

07

13





# Innowacje i tzw. **krzywa S** w trakcie pandemii COVID-19

Pandemia nagle przyspieszyła migrację do nowej „krzywej S”. Praca zdalna się rozpowszechniła, efektywność pracowników wzrosła a przedsiębiorstwa zastanawiają się co zrobić ze swoimi siedzibami i innymi nieruchomościami. Coraz częściej mówi się o pracy hybrydowej, choć nikt nie potrafi jej jednoznacznie zdefiniować. Zmiany, których dawniej się obawiano, nagle stały się koniecznością i przyniosły zrównoważone i efektywne rezultaty. Wiele z nich najprawdopodobniej zostanie z nami na dłużej lub wręcz na zawsze.

Pandemia ukazała także nierówności społeczne oraz słabości w strukturze bezpieczeństwa socjalnego. To wzmocniło trendy, o których zauważaliśmy od pewnego czasu – populizm, nowy ład społeczny, długoterminowa wartość czy nowe metryki ekonomiczne. To dlatego liderzy biznesu dziś kwestionują krótkoterminowe działania, które nie przynoszą długoterminowej korzyści.

Weszliśmy w nową erę wzrostu gospodarczego. Tradycyjny model krzywej S (stopniowa adopcja innowacji, szybka implementacja i wzrost, faza dojrzałości i zmniejszających się korzyści) nie powinien być dalej wykorzystywany jako model analityczny po okresie pandemii

## Dlaczego trudno wykorzystać w praktyce megatrendy?

1

Zakłócenia technologiczne czy polityczne pojawiają się z dala, trudno je kontrolować, niespodziewanie szybko potrafią się rozprzestrzenić i istotnie wpłynąć na biznes

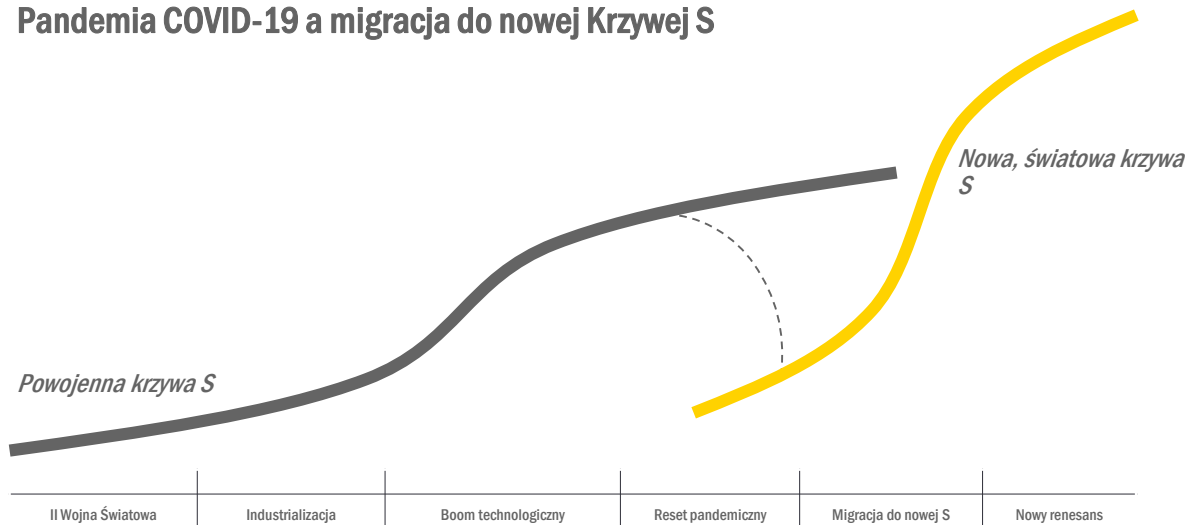
2

Zmiana samego siebie wymaga długoterminowego zakładu (hazardu), postawionego w oparciu o nieznaną metodykę oraz nieprzetestowane modele – w tym samym czasie zakłócenie wpływa na konkurencję oraz rynek

3

Wymagana jest inwestycja, która pozwoli przeżyć i utrzymać konkurencyjność w długim terminie, ale finansowo wpływa na wyniki krótkoterminowe (fundamentalny dylemat innowatora)

## Pandemia COVID-19 a migracja do nowej Krzywej S



# Przykłady **czterech** sił podstawowych, tworzących megatrendy

## 1 Technologia

Jak uzbroić człowieka przyszłości?

- **5G** zdolny do połączeni **100x** większej ilości urządzeń, ze **100x** większą prędkością, zużywając **1/10** energii
- **Moc przeliczeniowa**, przesuwająca kalkulację z chmury do urządzenia (drony, EV i inne krytyczne urządzenia)
- **Baterie nowej generacji**, kosztujące **1/6x** obecnej ceny i mającej **20x** dłuższy okres życia
- **Precyzyjne sensory**, zbierające bieżące dane na temat użycia, efektywności (monitoring w czasie rzeczywistym)
- **Komputery kwantowe**, zdolne do rozwiązywania kompleksowych problemów w czasie rzeczywistym

## 2 Globalizacja

Jak będzie wyglądała kolejna fala globalizacji?

- Po **siedmiu dekadach liberalizacji** handlu międzynarodowego, wolnego przepływu dóbr i usług, kapitału oraz pracy następuje uskok tektoniczny – populizm i nacjonalizm wzrasta (efekt nierówności)
- Bariery w obszarze **nowych technologii** (5G, AI, baterie, EV, chmura, itp.)
- Nowe bariery dotyczące **migracji ludności**
- Większa rola **regionalizacji** (rozproszona produkcja, 3D, krótsze i lokalne łańcuchy dostaw, itp.)

## 3 Demografia

Jak pokolenie Z zmieni politykę i gospodarkę?

- **Zdywersyfikowany udział** pokolenia Z w różnych krajach świata (kraje rozwinięte versus rozwijające się)
- Różny udział pokolenia Z, wpływa na **różne podejście do polityki, kariery czy wydatków** konsumpcyjnych w poszczególnych krajach (i **napięcia**)
- Urodzeni w **świecie cyfrowym**, penetracja **smartfonów ~ 100%**, wykorzystują „social media” i więcej **podróżują**
- Mają wysoko na agendzie **kwestie klimatyczne**, zasobów naturalnych czy zanieczyszczeń

## 4 Klimat

Czy możemy zlekceważyć wykładniczo rosnący wpływ środowiska?

- Wcześniejsze liniowe połączenie wzrostu ekonomicznego i wykorzystania zasobów środowiskowych, przekształciło się w **relację wykładniczą**
- Nowe technologie wskazują, że klimat degraduje się szybciej niż uważaliśmy (**ocieplenie oceanów 40%** szybsze, wzrost **poziomów mórz – 57%** szybszy, proces **topnienia lodowców w Himalajach – 100%** szybszy, **topnienie powłoki lodowej na Grenlandii – 670%** szybciej)

Koszty klimatycznych zdarzeń ekstremalnych  
[mldUSD]

2000

2010

1.487

2.450

Ilość urządzeń podłączonych do sieci 5G

2023

2025

0.1mld

1.4mld

Szacunek wielkości inwestycji w rozwój technologii  
baterii (do 2024)

[mld USD]

620

Przeciętne cła amerykańskie dotyczące eksportu z Chin

Sty 2018

Sty 2020

3.1%

23.8%

Przeciętne cła chińskie dotyczące eksportu z US

Sty 2018

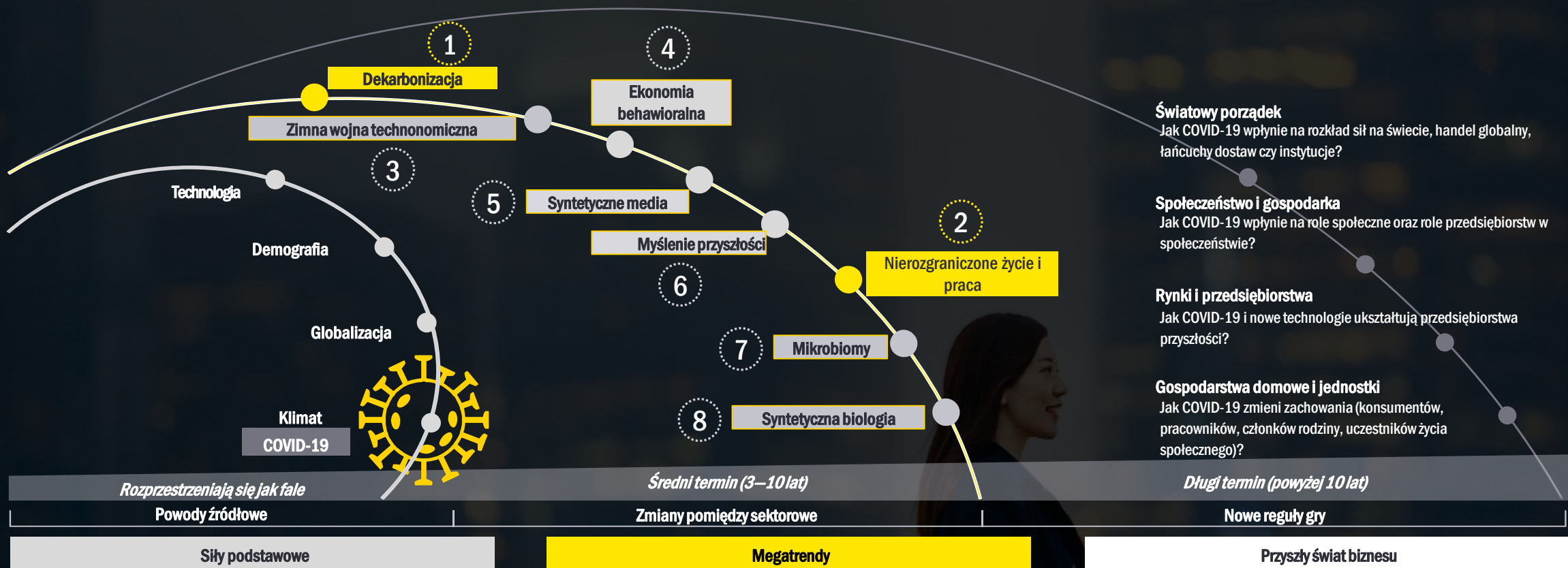
Sty 2020

8.0%

25.1%



## Dwa megatrendy, na które zamierzamy dziś zwrócić uwagę



# Dekarbonizacja jako wymierny element klimatyczny w ramach ESG

## Z czego wynika rosnące znaczenie kwestii klimatycznych



**Zmiany klimatu są bezprecedensowe, a część z nich nieodwracalna**

IPCC, klimatyczne ramię ONZ, opublikował kolejny raport na temat zmian klimatycznych podkreślając, że wiele z obserwowanych obecnie zjawisk nie miało precedensu w historii ostatnich tysięcy, a nawet setek tysięcy lat.

Czas na aktywne działanie jest teraz.



**Przedsiębiorstwa wpływają na klimat, ale klimat także wpływa na przedsiębiorstwa**



**Biznes jest coraz bardziej świadomy powagi sytuacji**

Już 25% największych notowanych spółek na świecie zobowiązało się do uzyskania neutralności klimatycznej.

Natomiast w Polsce 40% spółek z WIG20 zadeklarowało lub planuje uzyskać neutralność klimatyczną.



**Silna presja regulacyjna będzie zwiększała wymagania wobec przedsiębiorstw**

Wkrótce regulatorzy będą wymagać nie tylko ujawniania informacji o ryzyku i działaniach proklimatycznych, ale także żądać włączenia tych danych do sprawozdań.

## Globalizacja Talentów

Sięganie po pracowników zlokalizowanych w Polsce przez podmioty zagraniczne rozszerzające poszukiwania talentów do pracy zdalnej na cały świat

A

## Great Resignation

Znaczący spadek przywiązania pracownika do pracodawcy i jednocześnie wzrost oczekiwań względem firmy w wymiarze finansowym, warunków i środowiska pracy

B

## GIG Economy

Elastyczny model współpracy z jedną lub wieloma firmami na czas realizacji określonych zadań/projektów

C



- ▶ Wynagrodzenia – transparentne i takie same w każdym regionie
- ▶ Infrastruktura – inwestycje firm w chmurę, globalne huby itp.
- ▶ Upskilling – szybkie tempo zmian wymaga szybkiego uzupełnienia luki kompetencyjnej
- ▶ Rynek kandydatów bez barier  
- sięganie po pracowników z całego świata





- ▶ Spadek przywiązania pracownika do pracodawcy, i wzrost oczekiwań pracowników
- ▶ Rosnąca skala rotacji pracownicy gotowi są rezygnować z pracy nawet nie posiadając nowej
- ▶ Wymagania pracowników - niezależność, różnorodność środowiska
- ▶ Gotowość, by mniej zarabiać, zajmować mniej odpowiedzialne funkcje, by mieć czas na pozazawodowe aktywności



- ▶ Uelastycznienie modelu pracy
- ▶ Praca na kilku projektach dla różnych pracodawców – różnorodność, zdobywanie szerszej perspektywy
- ▶ Dotyczy wielu zawodów i stanowisk
- ▶ B2B zamiast UoP – spadają obawy przed zmianą modelu zatrudnienia na mniej tradycyjną formę





- ▶ Nowe podejście do efektywności i pracy zdalnej
- ▶ Pozyskiwanie i utrzymywanie talentów
- ▶ Rosnąca rola przywództwa
- ▶ Promowanie różnorodności i braku wykluczenia w celu tworzenia przyjaznego środowiska pracy
- ▶ Wynagrodzenia (jawność, spójność, równość, jednolitość geograficzna, upraszczanie systemów)



## ESG w kontekście transformacji kultury organizacyjnej i pracowników

- ▶ ESG powinno stać się części strategii i kultury organizacji
- ▶ Czynniki ESG coraz częściej włączane są przez inwestorów i instytucje finansowe do procesu podejmowania decyzji
- ▶ Presja ze strony konsumentów i inwestorów
- ▶ Zaangażowanie młodego pokolenia





**Jarosław Wajer**

Partner, EY Poland Sustainability Services Leader

EY CESA P&U Sector Leader

**Email:** [jaroslaw.wajer@pl.ey.com](mailto:jaroslaw.wajer@pl.ey.com)

**Mobile:** [+48 660 440 010](tel:+48660440010)

**Artur Miernik**

Partner, EY Poland Workforce Advisory Leader

**Email:** [artur.miernik@pl.ey.com](mailto:artur.miernik@pl.ey.com)

**Mobile:** [+48 797 971 903](tel:+48797971903)

EY | Assurance | Tax | Strategy and Transactions | Consulting

**About EY**

EY is a global leader in assurance, tax, transaction and advisory services. The insights and quality services we deliver help build trust and confidence in the capital markets and in economies the world over. We develop outstanding leaders who team to deliver on our promises to all of our stakeholders. In so doing, we play a critical role in building a better working world for our people, for our clients and for our communities.

EY refers to the global organization, and may refer to one or more, of the member firms of Ernst & Young Global Limited, each of which is a separate legal entity. Ernst & Young Global Limited, a UK company limited by guarantee, does not provide services to clients. Information about how EY collects and uses personal data and a description of the rights individuals have under data protection legislation are available via [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy). For more information about our organization, please visit [ey.com](https://ey.com).

© 2021 EYGM Limited.  
All Rights Reserved.

EYG no. 005342-20Gbl  
GA 1015830

ED None

This material has been prepared for general informational purposes only and is not intended to be relied upon as accounting, tax or other professional advice. Please refer to your advisors for specific advice.

**[ey.com](https://ey.com)**

