

ESRS S1**WŁASNE ZASOBY PRACOWNICZE**

Spis treści

Cel

Związek z innymi ESRS

Wymogi dotyczące ujawniania informacji

- ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji

Strategia

- Wymóg dotyczący ujawniania informacji związany z ESRS 2 SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji związany z ESRS 2 SBM-3 – Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami

- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-1 – Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-2 – Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

Mierniki i cele

- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-9 – Mierniki różnorodności
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-10 – Adekwatna płaca
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-11 – Ochrona socjalna
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-12 – Osoby z niepełnosprawnościami
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-13 – Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-14 – Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-15 – Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-16 – Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-17 – Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

Dodatek A: Wymogi dotyczące stosowania

- Cel
- ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji

Strategia

- Wymóg dotyczący ujawniania informacji związany z ESRS 2 SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji związany z ESRS 2 SBM-3 – Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami

- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-1 – Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-2 – Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

Mierniki i cele

- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-9 – Mierniki różnorodności
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-10 – Adekwatna płaca
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-11 – Ochrona socjalna
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-12 – Osoby z niepełnosprawnościami
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-13 – Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-14 – Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-15 – Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-16 – Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-17 – Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

Dodatek A.1: Wymogi dotyczące stosowania odnoszące się do przypadków ujawniania informacji związanych z ESRS 2

Dodatek A.2: Wymogi dotyczące stosowania ESRS S1-1 Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

Dodatek A.3: Wymogi dotyczące stosowania ESRS S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi, a także skuteczność tych działań

Dodatek A.4: Wymogi dotyczące stosowania ESRS S1-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Cel

1. Celem niniejszego standardu jest określenie wymogów dotyczących ujawniania informacji, które umożliwią **użytkownikom oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju** zrozumienie istotnych **wpływów** jednostki na jej **własne zasoby pracownicze**, jak również powiązanych istotnych **ryzyk** i **szans**, w tym:
 - a) sposobu, w jaki jednostka wpływa na **własne zasoby pracownicze** pod względem istotnych pozytywnych i negatywnych faktycznych lub potencjalnych wpływów;
 - b) wszelkich **działań** podjętych w celu zapobiegania faktycznym lub potencjalnym negatywnym wpływom, ich łagodzenia lub naprawy ich skutków oraz w celu uwzględnienia ryzyk i szans, a także wyniku tych działań;

- c) charakteru, rodzaju i zakresu istotnych ryzyk i szans jednostki wynikających z wpływów i **zależności** jednostki związanych z jej własnymi zasobami pracowniczymi oraz sposobu zarządzania nimi przez jednostkę; oraz
 - d) **skutków finansowych** dla jednostki w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej powodowanych przez istotne ryzyka i szanse wynikające z wpływów i zależności jednostki związanych z własnymi zasobami pracowniczymi.
2. Aby osiągnąć ten cel, w niniejszym standardzie wymagane jest również wyjaśnienie ogólnego podejścia przyjętego przez jednostkę w celu identyfikacji wszelkich istotnych faktycznych i potencjalnych **wpływów** na **własne zasoby pracownicze** oraz zarządzania tymi wpływami w odniesieniu do następujących społecznych czynników lub kwestii, w tym związanych z prawami człowieka:
- a) warunków pracy, w tym:
 - i. bezpieczeństwa zatrudnienia;
 - ii. czasu pracy;
 - iii. **adekwatnej płacy**;
 - iv. **dialogu społecznego**;
 - v. wolności zrzeszania się, istnienia rad zakładowych oraz praw pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa;
 - vi. **rokowań zbiorowych**, w tym odsetka zasobów pracowniczych jednostki objętych układami zbiorowymi;
 - vii. równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; oraz
 - viii. zdrowia i bezpieczeństwa;
 - b) **równego traktowania i równych szans** dla wszystkich, w tym:
 - i. równouprawnienia płci i równości **wynagrodzeń** za pracę o takiej samej wartości;
 - ii. **szkoleń i rozwoju** umiejętności;
 - iii. zatrudnienia i integracji **osób z niepełnosprawnościami**;
 - iv. środków zapobiegania przemocy i **molestowaniu** w miejscu pracy; oraz
 - v. różnorodności;
 - c) innych praw związanych z pracą, w tym praw odnoszących się do:
 - i. pracy dzieci;
 - ii. **pracy przymusowej**;
 - iii. odpowiednich warunków mieszkaniowych; oraz
 - iv. prywatności.
3. W niniejszym standardzie wymagane jest także wyjaśnienie, w jaki sposób takie **wpływy** i **zależności** jednostki związane z jej **własnymi zasobami pracowniczymi** mogą stworzyć istotne **ryzyka** lub **szanse** dla jednostki. Na przykład w odniesieniu do kwestii równości szans **dyskryminacja** przy zatrudnianiu i awansowaniu w stosunku do kobiet może ograniczyć dostęp jednostki do wykwalifikowanej siły roboczej i zaszkodzić jej reputacji. Polityki mające na celu zwiększenie reprezentacji kobiet w zasobach pracowniczych i na wyższych stanowiskach kierowniczych może z kolei przynieść pozytywne skutki, takie jak zwiększenie puli wykwalifikowanej siły roboczej i poprawa reputacji jednostki.
4. Niniejszy standard obejmuje **własne zasoby pracownicze** jednostki, przez które rozumie się zarówno osoby pozostające w stosunku pracy z jednostką („pracownicy”), jak i **osoby niebędące pracownikami**, związane z jednostką umowami dotyczącymi świadczenia pracy („osoby samozatrudnione”) albo zapewnione przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem” (kod NACE N78). Zob. wymóg dotyczący stosowania nr 3 dla zapoznania się z przykładami osób objętych pojęciem „własne zasoby pracownicze”. Informacje, które należy ujawnić w odniesieniu do osób niebędących pracownikami, nie wpływają na ich status na mocy obowiązującego prawa pracy.
5. Niniejszy standard nie obejmuje osób wykonujących pracę w **łańcuchu wartości** jednostki na wyższym ani niższym szczeblu; te kategorie pracowników uwzględniono w ESRS S2 Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości.

6. Zgodnie ze standardem od jednostek wymaga się opisywania **własnych zasobów pracowniczych**, w tym zasadniczych cech **pracowników** i **osób niebędących pracownikami**, którzy należą do własnych zasobów pracowniczych. Opis ten zapewnia **użytkownikom** zrozumienie struktury **własnych zasobów pracowniczych** jednostki i pomaga osadzić w kontekście informacje przekazywane w drodze innych ujawnień.
7. Celem standardu jest również umożliwienie **użytkownikom** zrozumienia stopnia, w jakim jednostka spełnia wymogi lub przestrzega międzynarodowych i europejskich instrumentów i konwencji dotyczących praw człowieka, w tym Międzynarodowej karty praw człowieka, Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz podstawowych konwencji MOP, Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Europejskiej konwencji praw człowieka, zrewidowanej Europejskiej karty społecznej, Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, priorytetów **polityki** UE określonych w Europejskim filarze praw socjalnych oraz przepisów Unii, w tym dorobku prawnego UE w zakresie prawa pracy.

Związek z innymi ESRS

8. Niniejszy standard należy odczytywać w powiązaniu ESRS 1 *Zasady ogólne* i ESRS 2 *Wymogi ogólne*.
9. Niniejszy standard należy odczytywać w powiązaniu z ESRS 2 *Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości*, ESRS S3 *Dotknięte społeczności*, oraz ESRS S4 *Konsumenci i użytkownicy końcowi*.
10. W celu zapewnienia skutecznej sprawozdawczości sprawozdawczość zgodnie z niniejszym standardem powinna być konsekwentna, spójna i w stosownych przypadkach wyraźnie powiązana ze sprawozdawczością dotyczącą **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** jednostki zgodnie z ESRS S2.

Wymogi dotyczące ujawniania informacji

ESRS 2 *Ogólne ujawnianie informacji*

11. Wymogi tej sekcji należy odczytywać w powiązaniu z ujawnianymi informacjami wymaganymi w ESRS 2 dotyczącym strategii (SBM). Wynikające z tego ujawniane informacje przedstawia się wraz z ujawnianymi informacjami wymaganymi w ESRS 2, z wyjątkiem ESRS 2 SBM-3, w przypadku których jednostka ma możliwość przedstawienia ujawnianych informacji razem z tematycznymi ujawnieniami informacji.

Strategia

Wymóg dotyczący ujawniania informacji związany z ESRS 2 SBM-2 – *Interesy i opinie zainteresowanych stron*

12. Odpowiadając na wymogi ESRS 2 SBM-2, jednostka ujawnia, w jaki sposób interesy, poglądy i prawa osób należących do własnych zasobów pracowniczych jednostki, w tym poszanowanie ich praw człowieka, wpływają na jej strategię i **model biznesowy**. **Własne zasoby pracownicze** jednostki stanowią kluczową grupę **zainteresowanych stron**, na które jednostka wywiera wpływ.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji związany z ESRS 2 SBM-3 – *Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym*

13. Odpowiadając na wymogi ESRS 2 SBM-3 pkt 48, jednostka ujawnia:
 - a) czy i w jaki sposób faktyczne i potencjalne **wpływy** na **własne zasoby pracownicze** określone w ESRS 2 IRO-1 – Opis procesów służących do identyfikacji i oceny istotnych wpływów, ryzyk i szans: (i) wynikają ze strategii i **modeli biznesowych** jednostki lub są z nimi powiązane, a także (ii) są uwzględniane w strategii i modelu biznesowym jednostki oraz przyczyniają się do ich dostosowywania; oraz
 - b) związek między istotnymi **ryzykami** i **szansami** wynikającymi z wpływów i **zależności** związanych z własnymi zasobami pracowniczymi jednostki oraz jej strategią i modelem biznesowym.
14. Spełniając wymogi określone w pkt 48, jednostka ujawnia, czy wszystkie osoby będące **własnymi zasobami pracowniczymi** jednostki, na które może ona istotnie wpływać, są objęte zakresem ujawniania informacji zgodnie z ESRS 2. Te istotne **wpływy** obejmują wpływy związane z własnymi operacjami i **łańcuchem wartości** jednostki, w tym za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także relacji biznesowych. Jednostka przedstawia ponadto następujące informacje:
 - a) krótki opis rodzajów **pracowników** i **osób niebędących pracownikami** należących do własnych zasobów pracowniczych jednostki, na których jej operacje wpływają w istotny sposób, oraz wskazanie, czy są to **pracownicy**, osoby samozatrudnione czy osoby zapewnione przez jednostki będące osobami trzecimi prowadzące głównie działalność związaną z zatrudnieniem;

- b) w przypadku istotnych negatywnych wpływów – czy są one (i) powszechne lub systemowe w kontekście, w którym jednostka prowadzi działalność (np. **praca dzieci**, praca **przymusowa** lub obowiązkowa w określonych krajach lub regionach spoza UE) albo (ii) związane z indywidualnymi **przypadkami** (na przykład wypadkiem przy pracy lub wyciekami ropy naftowej);
 - c) w przypadku istotnych pozytywnych wpływów – krótki opis działań, które je wywołują, opis rodzajów pracowników i osób niebędących pracownikami jednostki należących do jej własnych zasobów pracowniczych, na które jej działalność ma lub może mieć pozytywny wpływ; jednostka może również ujawnić, czy pozytywne wpływy występują w określonych państwach lub regionach;
 - d) informacje na temat istotnych **ryzyk** i **szans** dla jednostki, wynikających z wpływów i **zależności** jednostki związanych z jej własnymi zasobami pracowniczymi;
 - e) informacje na temat wszelkich istotnych wpływów na **własne zasoby pracownicze** jednostki, które mogą wynikać z **planów przejścia** mających na celu zmniejszenie negatywnych wpływów na środowisko i zwiększenie ekologicznego i neutralnego dla klimatu charakteru operacji, w tym informacje na temat wpływów na własne zasoby pracownicze jednostki spowodowanych jej planami i **działaniami** na rzecz ograniczenia **emisji** dwutlenku węgla zgodnie z umowami międzynarodowymi. Wpływy, ryzyka i szanse obejmują restrukturyzację i spadek zatrudnienia, a także szanse wynikające z tworzenia miejsc pracy oraz przekwalifikowania lub podnoszenia kwalifikacji;
 - f) wykaz operacji narażonych na znaczące ryzyko wystąpienia **przypadków pracy przymusowej** lub pracy obowiązkowej ⁽⁸⁷⁾ ze względu na:
 - i. rodzaj operacji (taki jak działalność zakładu produkcyjnego); lub
 - ii. państwa lub obszary geograficzne, w których operacje uważane są za zagrożone;
 - g) wykaz operacji narażonych na znaczące ryzyko wystąpienia przypadków **pracy dzieci** ⁽⁸⁸⁾ ze względu na:
 - i. rodzaj operacji (taki jak działalność zakładu produkcyjnego); lub
 - ii. państwa lub obszary geograficzne, w których operacje uważane są za zagrożone.
15. Opisując główne rodzaje osób będących **własnymi zasobami pracowniczymi** jednostki, na które ma lub może ona mieć negatywny wpływ, w oparciu o ocenę **istotności** określoną w ESR 2 IRO 1 jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób uzyskuje wiedzę na temat większego narażenia na szkody osób o szczególnych cechach, pracujących w określonych kontekstach lub podejmujących określone działania.
16. Jeżeli istnieją istotne **ryzyka** i **szanse** wynikające z **wpływów** i **zależności** jednostki związanych z jej **własnymi zasobami pracowniczymi**, które to ryzyka i szanse dotyczą określonych grup osób (na przykład konkretnych grup wiekowych lub osób pracujących w określonej fabryce lub kraju), a nie całych własnych zasobów pracowniczych jednostki (np. ogólna obniżka **wynagrodzenia** lub **szkolenia** oferowane wszystkim osobom należącym do własnych zasobów pracowniczych), jednostka ujawnia takie ryzyka i szanse.

Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-1 – Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

17. **Jednostka opisuje swoje polityki przyjęte w celu zarządzania swoimi istotnymi wpływami na własne zasoby pracownicze, a także związanymi z nimi istotnymi ryzykami i szansami.**
18. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat zakresu, w jakim jednostka posiada **polityki** dotyczące identyfikacji, oceny lub **naprawy skutków** istotnych **wpływów** jednostki konkretnie na jej **własne zasoby pracownicze** oraz zarządzania tymi wpływami, a także polityki dotyczące istotnych wpływów, **ryzyk** i **szans** związanych z jej własnymi zasobami pracowniczymi.
19. Informacje, których ujawnienie jest wymagane na podstawie pkt 17, zawierają informacje na temat polityk jednostki mających na celu zarządzanie jej istotnymi **wpływami**, **ryzykami** i **szansami** związanymi z własnymi zasobami pracowniczymi jednostki zgodnie z ESR 2 MDR-P Polityki przyjęte w celu zarządzania istotnymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem. Ponadto jednostka określa, czy takie polityki obejmują określone grupy w ramach jej własnych zasobów pracowniczych czy jej całe własne zasoby pracownicze.

⁽⁸⁷⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowych wskaźników związanych z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 13 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji „Działania i dostawcy narażeni na znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej”).

⁽⁸⁸⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowych wskaźników związanych z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 12 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji „Działania i dostawcy narażeni na znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci”).

20. Jednostka opisuje zobowiązania w zakresie jej **polityki** dotyczącej praw człowieka ⁽⁸⁹⁾, które są istotne dla jej **własnych zasobów pracowniczych**, uwzględniając procesy i mechanizmy kontroli służące nadzorowaniu przestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych ⁽⁹⁰⁾. Ujawniając informacje, jednostka koncentruje się na kwestiach, które są istotne dla poniższych zagadnień oraz na swoim ogólnym podejściu w odniesieniu do nich:
- a) poszanowania praw człowieka, w tym praw pracowniczych, osób należących do jej własnych zasobów pracowniczych;
 - b) współpracy z osobami należącymi do **własnych zasobów pracowniczych**; oraz
 - c) środków mających na celu zapewnienie lub umożliwienie zastosowania **środka naprawczego** w zakresie wpływów na prawa człowieka.
21. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób jej polityka dotycząca własnych zasobów pracowniczych jest zgodna z odnośnymi instrumentami uznanymi na szczeblu międzynarodowym, w tym z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka ⁽⁹¹⁾.
22. Jednostka oświadcza, czy jej polityka w stosunku do jej **własnych zasobów pracowniczych** wyraźnie odnosi się do kwestii handlu ludźmi ⁽⁹²⁾, **pracy przymusowej** lub obowiązkowej oraz **pracy dzieci**.
23. Jednostka wskazuje, czy posiada **politykę** zapobiegania wypadkom przy pracy lub system zarządzania nimi ⁽⁹³⁾.
24. Jednostka ujawnia następujące informacje:
- a) czy posiada konkretne polityki ukierunkowane na wyeliminowanie **dyskryminacji** (w tym **molestowania**), promowanie **równości szans** i innych sposobów zwiększania różnorodności i włączenia społecznego;
 - b) czy **polityki** te obejmują w szczególności następujące przyczyny **dyskryminacji**: pochodzenie rasowe i etniczne, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, niepełnosprawność, wiek, religię, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne, inne formy dyskryminacji objęte przepisami Unii i prawem krajowym;
 - c) czy jednostka ma szczególne zobowiązania w zakresie **polityki** dotyczące włączenia społecznego osób z grup szczególnie podatnych na zagrożenia wśród **własnych zasobów pracowniczych** lub pozytywnych działań na ich rzecz – a jeśli tak, to jakie są te zobowiązania; oraz
 - d) czy i w jaki sposób polityki te są wdrażane za pomocą specjalnych procedur w celu zapewnienia zapobiegania **dyskryminacji**, jej łagodzenia i podejmowania działań po jej wykryciu, a także w celu zwiększenia różnorodności i ogólnego włączenia społecznego.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-2 – Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

25. Jednostka ujawnia swoje ogólne procedury współpracy z osobami należącymi do własnych zasobów pracowniczych i przedstawicielami pracowników w zakresie faktycznych i potencjalnych wpływów na własne zasoby pracownicze jednostki.

⁽⁸⁹⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 9 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Brak polityki dotyczącej poszanowania praw człowieka”).

⁽⁹⁰⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z obowiązkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 11 w tabeli 1 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji.

⁽⁹¹⁾ Informacje te są potrzebne administratorom wskaźnika referencyjnego w celu ujawniania czynników ESG podlegających rozporządzeniu (UE) 2020/1816, jak określono za pomocą wskaźnika „Ekspozycja portfela referencyjnego na przedsiębiorstwa nieposiadające strategii w zakresie należytej staranności w odniesieniu do kwestii objętych podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 1–8” w sekcji 1 i 2 załącznika II.

⁽⁹²⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 11 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Brak procedur i środków na rzecz zapobiegania handlowi ludźmi”).

⁽⁹³⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 1 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Inwestycje w spółki niestosujące polityki zapobiegania wypadkom przy pracy”).

26. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat sposobu, w jaki jednostka współpracuje – w ramach trwającego procesu należytej staranności – z osobami należącymi do jej **własnych zasobów pracowniczych** oraz **przedstawicielami pracowników** w zakresie istotnych, faktycznych i potencjalnych, pozytywnych lub negatywnych **wpływów**, które ich dotyczą lub mogą ich dotyczyć, oraz czy i w jaki sposób opinie osób należących do własnych zasobów pracowniczych jednostki są uwzględniane w jej procesach decyzyjnych.
27. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób opinie jej **własnych zasobów pracowniczych** wpływają na jej decyzje lub działania mające na celu zarządzanie faktycznymi i potencjalnymi **wpływami** na jej własne zasoby pracownicze. Obejmuje to, w stosownych przypadkach, wyjaśnienie:
- a) czy współpraca ma miejsce bezpośrednio z własnymi zasobami pracowniczymi lub przedstawicielami pracowników jednostki;
 - b) etapu lub etapów, na których ma miejsce współpraca, jej rodzaju i częstotliwości, z jaką do niej dochodziło;
 - c) funkcji i najwyższego stanowiska w jednostce, które jest zajmowane przez osobę odpowiedzialną operacyjnie za zapewnienie, aby przedmiotowa współpraca miała miejsce, a jej wyniki wpłynęły na podejście jednostki;
 - d) w stosownych przypadkach – globalnych porozumień ramowych lub innych porozumień zawartych przez jednostkę z **przedstawicielami pracowników**, dotyczących poszanowania praw człowieka w odniesieniu do **własnych zasobów pracowniczych** jednostki, w tym wyjaśnienie, w jaki sposób porozumienie umożliwia jednostce zapoznanie się z opiniami osób należących do jej własnych zasobów pracowniczych; oraz
 - e) w stosownych przypadkach, sposób, w jaki jednostka ocenia skuteczność swojej współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi, w tym wszelkie porozumienia lub wyniki, które przynosi ta współpraca.
28. W stosownych przypadkach jednostka ujawnia działania, jakie podejmuje w celu uzyskania wglądu w opinie osób należących do jej **własnych zasobów pracowniczych**, które mogą być szczególnie podatne na wpływy lub zmarginalizowane (np. kobiety, migranci, osoby z niepełnosprawnościami).
29. Jeżeli jednostka nie może ujawnić powyższych wymaganych informacji, ponieważ nie wdrożyła ogólnego procesu współpracy z **własnymi zasobami pracowniczymi**, jednostka ujawnia ten fakt. Może ona ujawnić ramy czasowe, w jakich zamierza wprowadzić taki proces do swoich działań.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze

30. Jednostka opisuje procesy, które wdrożyła, aby zapewnić naprawę skutków negatywnych wpływów na osoby należące do jej własnych zasobów pracowniczych, z którymi jednostka jest powiązana, lub w celu współpracy przy naprawie skutków takich negatywnych wpływów, jak również dostępne dla własnych zasobów pracowniczych kanały do celów zgłaszania i rozstrzygania wątpliwości.
31. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat formalnych środków, za pomocą których **własne zasoby pracownicze** jednostki mogą zgłaszać swoje wątpliwości i potrzeby bezpośrednio jednostce lub za pośrednictwem których jednostka wspiera dostępność takich kanałów (np. **mechanizmy rozpatrywania skarg**) w miejscu pracy, sposobu prowadzenia działań następczych wobec zainteresowanych osób w odniesieniu do poruszonych kwestii oraz skuteczności tych kanałów.
32. Jednostka opisuje procedury wdrożone w celu uwzględnienia kwestii określonych w pkt 2 sekcji „Cel”, ujawniając następujące informacje na temat:
- a) swojego ogólnego podejścia do zapewnienia lub przyczynienia się do **środków naprawczych** i procesów z tym związanych w przypadku gdy jednostka spowodowała istotny negatywny **wpływ** na osoby będące jej **własnymi zasobami pracowniczymi** lub przyczyniła się do jego spowodowania, w tym czy i w jaki sposób jednostka ocenia skuteczność zapewnionych **środków naprawczych**;
 - b) wszelkich specjalnych kanałów, które jednostka oferuje **własnym zasobom pracowniczym**, umożliwiającym im zgłaszanie swoich wątpliwości lub potrzeb bezpośrednio jednostce i uzyskanie ich rozstrzygnięcia lub uwzględnienia, w tym informacje dotyczące tego, czy kanały te zostały ustanowione przez samą jednostkę czy też są to mechanizmy stron trzecich;
 - c) tego, czy jednostka posiada **mechanizm** rozpatrywania **skarg** w kwestiach pracowniczych ⁽⁹⁴⁾; oraz

⁽⁹⁴⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 5 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Brak mechanizmu rozpatrywania skarg w kwestiach pracowniczych”).

- d) procesów, w ramach których jednostka wspiera dostępność takich kanałów w miejscu pracy własnych zasobów pracowniczych; oraz
 - e) sposobu, w jaki jednostka śledzi i monitoruje zgłaszane i rozwiązywane problemy oraz sposobu, w jaki zapewnia skuteczność kanałów, w tym w drodze zaangażowania **zainteresowanych stron**, które są docelowymi **użytkownikami**.
33. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób ocenia, czy osoby będące jej **własnymi zasobami pracowniczymi** są świadome obecności tych struktur lub procesów i mają do nich zaufanie jako sposobu zgłaszania swoich wątpliwości lub potrzeb oraz ich rozstrzygania lub uwzględniania. Jednostka ujawnia ponadto, czy wdrożyła politykę ochrony osób, które z tych struktur i procesów korzystają, w tym przedstawicieli pracowników, przed działaniami odwetowymi. Jeżeli takie informacje ujawniono zgodnie z ESRS G1-1, jednostka może odnieść się do tych informacji.
34. Jeżeli jednostka nie może ujawnić powyższych wymaganych informacji, ponieważ nie udostępniła kanału zgłaszania wątpliwości lub nie wspiera dostępności takiego kanału dla własnych zasobów pracowniczych w miejscu pracy, jednostka ujawnia ten fakt. Może ona ujawniać ramy czasowe, w jakich zamierza ustanowić taki kanał.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

35. **Jednostka ujawnia sposób, w jaki podejmuje działania mające na celu uwzględnienie istotnych negatywnych i pozytywnych wpływów oraz zarządzanie istotnymi ryzykami i wykorzystywanie istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi, oraz skuteczność tych działań.**
36. Cel niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest dwójaki. Po pierwsze, ma on umożliwić zrozumienie wszelkich **działań** i inicjatyw, za pośrednictwem których jednostka czyni starania na rzecz:
- a) zapobiegania istotnym negatywnym wpływom na **własne zasoby pracownicze**, łagodzenia i naprawy skutków tych **wpływów**; lub
 - b) osiągnięcia istotnych pozytywnych wpływów na własne zasoby pracownicze.
- Po drugie, ma on zapewnić zrozumienie sposobów, w jakie jednostka uwzględnia istotne **ryzyka** i korzysta z istotnych **szans** dotyczących własnych zasobów pracowniczych.
37. Jednostka przedstawia skrócony opis planów działania i zasobów dotyczących zarządzania jej istotnymi **wpływami, ryzykami i szansami** związanymi z **własnymi zasobami pracowniczymi** zgodnie z ESRS 2 MDR-A Działania i zasoby w odniesieniu do kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem.
38. W odniesieniu do istotnych **wpływów** związanych z **własnymi zasobami pracowniczymi** jednostka podaje informacje dotyczące:
- a) podjętych, planowanych lub prowadzonych już **działań** mających na celu zapobieganie istotnym negatywnym wpływom na własne zasoby pracownicze;
 - b) tego, czy i w jaki sposób podjęła działania mające na celu zapewnienie lub umożliwienie zastosowania **środków naprawczych** w odniesieniu do faktycznych istotnych wpływów;
 - c) wszelkich dodatkowych działań lub inicjatyw prowadzonych przez jednostkę, których głównym celem jest zapewnienie pozytywnych wpływów na własne zasoby pracownicze; oraz
 - d) sposobu śledzenia i oceny skuteczności tych działań i inicjatyw w zakresie osiągania wyników dla jej własnych zasobów pracowniczych.
39. W odniesieniu do pkt 36 jednostka opisuje procesy, za pomocą których określa, jakiego rodzaju działania są potrzebne i właściwe w odpowiedzi na konkretny, rzeczywisty lub potencjalny, negatywny **wpływ** na **własne zasoby pracownicze**.
40. W odniesieniu do istotnych **ryzyk** i **szans** jednostka podaje informacje dotyczące:
- a) rodzaju planowanych lub prowadzonych już działań w celu ograniczenia istotnych ryzyk dla jednostki wynikających z jej wpływów na **własne zasoby pracownicze** i **zależności** od nich oraz sposobu śledzenia skuteczności w praktyce; oraz
 - b) rodzaju planowanych lub prowadzonych już działań w celu wykorzystania istotnych szans jednostki w odniesieniu do jej własnych zasobów pracowniczych.

41. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób zapewnia, aby jej własne praktyki, w tym, w stosownych przypadkach, jej praktyki związane z zarządzaniem zaopatrzeniem, sprzedażą i wykorzystaniem danych, nie powodowały ani nie przyczyniały się do istotnych negatywnych wpływów na **własne zasoby pracownicze**. Może to obejmować ujawnienie podejścia stosowanego w przypadku wystąpienia napięć między zapobieganiem istotnym negatywnym wpływom lub ich łagodzeniem a innymi naciskami biznesowymi.
42. Ujawniając informacje wymagane na podstawie pkt 40, jednostka uwzględnia ESRS 2 MDR-T *Monitorowanie skuteczności polityk i działań z wykorzystaniem celów*, jeżeli ocenia skuteczność danego działania poprzez ustalenie celu.
43. Jednostka ujawnia dane dotyczące zasobów przeznaczanych na potrzeby zarządzania jej istotnymi wpływami, podając informacje umożliwiające **użytkownikom** zrozumienie sposobu zarządzania takimi istotnymi wpływami.

Mienniki i cele

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

44. **Jednostka ujawnia określone w czasie i ukierunkowane na wyniki cele dotyczące:**
 - a) **ograniczenia negatywnych wpływów na jej własne zasoby pracownicze; lub**
 - b) **zwiększenia pozytywnych wpływów na jej własne zasoby pracownicze; lub**
 - c) **zarządzania istotnymi ryzykami i szansami w odniesieniu do jej własnych zasobów pracowniczych.**
45. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat zakresu, w jakim jednostka wykorzystuje ukierunkowane na wyniki **cele** w celu ukierunkowania i mierzenia swoich postępów w zakresie przeciwdziałania istotnym negatywnym **wpływom** lub zwiększania pozytywnych wpływów na jej **własne zasoby pracownicze** lub zarządzania istotnymi **ryzykami i szansami** związanymi z jej własnymi zasobami pracowniczymi.
46. Skrócony opis **celów** w zakresie zarządzania swoimi istotnymi **wpływami, ryzykami i szansami** w odniesieniu do **własnych zasobów pracowniczych** jednostki zawiera wymogi informacyjne określone w ESRS 2 MDR-T.
47. Jednostka ujawnia informacje dotyczące procesu ustalania **celów**, w tym czy i w jaki sposób jednostka współpracowała bezpośrednio z **własnymi zasobami pracowniczymi** lub **przedstawicielami pracowników** w zakresie:
 - a) ustalania wszelkich tego rodzaju celów;
 - b) śledzenia wyników jednostki w zakresie osiągania celów; oraz
 - c) wskazania ewentualnych wniosków lub ulepszeń wynikających z osiągniętych przez jednostkę, wyżej wskazanych wyników.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki

48. **Jednostka opisuje główne cechy pracowników stanowiących jej własne zasoby pracownicze.**
49. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wglądu w podejście jednostki do kwestii zatrudnienia, w tym w zakres i charakter **wpływów** wynikających z jej praktyk w zakresie zatrudnienia, dostarczenie informacji kontekstowych, które ułatwiają zrozumienie informacji podawanych w ramach ujawniania innych informacji, a także służą jako podstawa do obliczania **mienników** ilościowych, które mają być ujawniane zgodnie z innymi wymogami dotyczącymi ujawniania informacji przewidzianymi w niniejszym standardzie.
50. Oprócz informacji wymaganych na podstawie pkt 40 lit. a) ppkt (iii) ESRS 2 *Ogólne ujawniane informacje* jednostka ujawnia:
 - a) liczbę zatrudnionych **pracowników** ogółem oraz w podziale na płeć i państwo w przypadku państw, w których jednostka zatrudnia co najmniej 50 pracowników, co stanowi co najmniej 10 % liczby zatrudnionych pracowników;
 - b) liczbę zatrudnionych lub liczbę ekwiwalentów pełnego czasu pracy (EPC):
 - i. pracowników stałych ogółem oraz w podziale na płeć;
 - ii. pracowników tymczasowych ogółem oraz w podziale na płeć; oraz
 - iii. pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy, ogółem oraz w podziale na płeć;

- c) liczbę pracowników ogółem, którzy odeszli z jednostki w okresie sprawozdawczym, oraz wskaźnik rotacji pracowników w okresie sprawozdawczym;
- d) opis metod i założeń stosowanych przy zestawianiu danych, w tym informację, czy dane liczbowe są zgłaszane:
 - i. jako liczba zatrudnionych czy jako ekwiwalent pełnego czasu pracy (EPC) (w tym wyjaśnienie, jak zdefiniowano EPC); oraz
 - ii. na koniec okresu sprawozdawczego, jako średnia z całego okresu sprawozdawczego lub przy zastosowaniu innej metody;
- e) w stosownych przypadkach, przedstawienie informacji kontekstowych niezbędnych do zrozumienia danych (na przykład zrozumienia wahań liczby pracowników w okresie sprawozdawczym); oraz
- f) odniesienie informacji zgłoszonych na podstawie lit. a) powyżej do najbardziej reprezentatywnej liczby w sprawozdaniu finansowym.

51. W odniesieniu do informacji określonych w pkt 50 lit. b) jednostka może dodatkowo ujawniać podział na regiony.

52. Jednostka może ujawniać następujące informacje w postaci liczby zatrudnionych lub w postaci ekwiwalentu pełnego czasu pracy (EPC):

- a) liczbę **pracowników** zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w podziale na płeć i regiony; oraz
- b) liczbę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w podziale na płeć i regiony.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

53. **Jednostka opisuje główne cechy osób niebędących pracownikami stanowiących jej własne zasoby pracownicze.**

54. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wglądu w podejście jednostki do kwestii zatrudnienia, w tym w zakres i charakter **wpływów** wynikających z jej praktyk w zakresie zatrudnienia, dostarczenie informacji kontekstowych, które ułatwiają zrozumienie informacji podawanych w ramach ujawniania innych informacji, a także służą jako podstawa do obliczania **mierników** ilościowych, które mają być ujawniane zgodnie z innymi wymogami dotyczącymi ujawniania informacji przewidzianymi w niniejszym standardzie. Umożliwia również uzyskanie wiedzy, w jakim stopniu jednostka opiera swoją działalność na **osobach niebędących pracownikami** należących do jej zasobów pracowniczych.

55. Informacje, których ujawnienie jest wymagane na podstawie pkt 53, obejmują:

- a) ujawnienie całkowitej liczby **osób niebędących pracownikami** stanowiących **własne zasoby pracownicze** jednostki, tj. albo osób związanych z jednostką umowami dotyczącymi świadczenia pracy („osoby samozatrudnione”), albo osób zapewnionych przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem” (kod NACE N78);
- b) wyjaśnienie metod i założeń stosowanych przy zestawianiu danych, w tym informację, czy liczba osób niebędących pracownikami jest zgłaszana:
 - i. jako liczba zatrudnionych czy jako ekwiwalent pełnego czasu pracy (EPC) (w tym określenie, jak zdefiniowano EPC); oraz
 - ii. na koniec okresu sprawozdawczego, jako średnia z całego okresu sprawozdawczego lub przy zastosowaniu innej metody;
- c) w stosownych przypadkach, przedstawienie informacji kontekstowych niezbędnych do uzyskania wiedzy na temat danych (na przykład znaczących wahań liczby osób niebędących pracownikami we **własnych zasobach pracowniczych** jednostki w okresie sprawozdawczym oraz między bieżącym i poprzednim okresem sprawozdawczym).

56. W odniesieniu do informacji określonych w pkt 55 lit. a) jednostka może ujawniać najczęściej występujące rodzaje **osób niebędących pracownikami** (na przykład osoby samozatrudnione, osoby zapewnione przez jednostki prowadzące głównie działalność związaną z zatrudnieniem oraz inne rodzaje pracowników istotne dla danej jednostki), ich związek z jednostką oraz rodzaj wykonywanej przez nich pracy.

57. W przypadku braku danych jednostka dokonuje oszacowania liczby i informuje o tym. Jeżeli jednostka przeprowadza szacunki, opisuje podstawę przygotowania tych szacunków.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

58. Jednostka ujawnia informacje na temat stopnia, w jakim warunki pracy i zatrudnienia jej pracowników są wynikiem ustaleń w ramach układów zbiorowych pracy lub podlegają wpływowi tych układów, oraz zakresu, w jakim jej pracownicy są reprezentowani w dialogu społecznym w Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).
59. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest uzyskanie wiedzy na temat zakresu **układów zbiorowych pracy i dialogu społecznego** w odniesieniu do własnych **pracowników** jednostki.
60. Jednostka ujawnia następujące informacje:
- a) odsetek wszystkich **pracowników** objętych **układami zbiorowymi pracy**;
 - b) w EOG – czy jednostka zawarła **układ zbiorowy pracy** lub większą ich liczbę, a jeśli tak, to jaki jest całkowity odsetek jej **pracowników** objętych takim układem lub układami w przypadku każdego państwa, w którym jednostka zatrudnia znaczącą liczbę pracowników, rozumianą jako co najmniej 50 pracowników, co stanowi co najmniej 10 % liczby zatrudnionych pracowników; oraz
 - c) poza EOG – odsetek własnych pracowników jednostki objętych układami zbiorowymi pracy w podziale na regiony.
61. W przypadku **pracowników** nieobjętych **układami zbiorowymi** jednostka może ujawniać, czy jednostka określa ich warunki pracy i zatrudnienia na podstawie układów zbiorowych pracy, które obejmują jej pozostałych pracowników, czy na podstawie układów zbiorowych pracy innych jednostek.
62. Jednostka może ponadto ujawniać stopień, w jakim warunki pracy i zatrudnienia **osób niebędących pracownikami** należących do **własnych zasobów pracowniczych** jednostki są wynikiem ustaleń w ramach **układów zbiorowych pracy** lub podlegają wpływowi tych układów, w tym oszacowanie poziomu objęcia tymi układami.
63. Jednostka ujawnia następujące informacje dotyczące **dialogu społecznego**:
- a) globalny odsetek **pracowników** reprezentowanych przez przedstawicieli pracowników, zgłaszany na poziomie państwa w odniesieniu do każdego państwa EOG, w którym jednostka zatrudnia znaczącą liczbę pracowników; oraz
 - b) istnienie wszelkich umów z pracownikami w sprawie reprezentacji przez europejską radę zakładową, radę zakładową europejskiej spółki akcyjnej lub radę zakładową spółdzielni europejskiej.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-9 – Mierniki różnorodności

64. Jednostka ujawnia informacje na temat rozkładu płci w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla oraz struktury wiekowej pracowników.
65. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest uzyskanie wiedzy na temat zróżnicowania kadry kierowniczej najwyższego szczebla ze względu na płeć oraz struktury wiekowej **pracowników**.
66. Jednostka ujawnia następujące informacje:
- a) rozkład płci w ujęciu liczbowym i procentowym w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla; oraz
 - b) struktury wiekowej **pracowników**: poniżej 30 lat; w wieku 30–50 lat; powyżej 50 roku życia

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-10 – Adekwatna płaca

67. Jednostka ujawnia, czy jej pracownicy otrzymują adekwatną płacę, a jeśli nie wszyscy otrzymują adekwatną płacę, podaje państwa i odsetek pracowników, których to dotyczy.
68. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest uzyskanie wiedzy, czy wszyscy **pracownicy** jednostki otrzymują **adekwatną płacę** zgodnie z mającymi zastosowanie wskaźnikami referencyjnymi.
69. Jednostka ujawnia, czy wszyscy jej **pracownicy** otrzymują **adekwatną płacę** zgodnie z mającymi zastosowanie wskaźnikami referencyjnymi. Jeżeli tak, podanie tej informacji będzie wystarczające do spełnienia niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji i nie są potrzebne żadne dodatkowe informacje.

70. Jeżeli nie wszyscy **pracownicy** jednostki otrzymują **adekwatną płacę** zgodnie z mającymi zastosowanie wskaźnikami referencyjnymi, jednostka ujawnia informacje o państwach, w których pracownicy otrzymują wynagrodzenie poniżej mającego zastosowanie wskaźnika referencyjnego adekwatnej płacy, oraz odsetek pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie poniżej mającego zastosowanie wskaźnika referencyjnego obowiązującego dla każdego z tych państw.
71. Jednostka może również ujawnić informacje określone w niniejszym wymogu dotyczącym ujawniania informacji w odniesieniu do **osób niebędących pracownikami** należących do jej zasobów pracowniczych.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-11 – Ochrona socjalna

72. **Jednostka ujawnia, czy jej pracownicy są objęci ochroną socjalną przed utratą dochodów z powodu poważnych zdarzeń życiowych, a jeśli nie, to w jakich państwach tak nie jest.**
73. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest uzyskanie wiedzy, czy **pracownicy** jednostki są objęci **ochroną socjalną** przed utratą dochodów z powodu poważnych zdarzeń życiowych, a jeśli nie, to w jakich państwach tak nie jest.
74. Jednostka ujawnia, czy wszyscy jej **pracownicy** są objęci **ochroną socjalną** – w ramach programów publicznych lub świadczeń oferowanych przez jednostkę – przed utratą dochodów spowodowaną dowolnym z następujących poważnych zdarzeń życiowych:
- a) chorobą;
 - b) bezrobociem rozpoczynającym się w czasie, gdy pracownik jednostki pracuje w niej;
 - c) wypadkiem przy pracy i niepełnosprawnością nabytą;
 - d) urlopem rodzicielskim; oraz
 - e) przejściem na emeryturę.
- Jeżeli tak, to podanie tej informacji jest wystarczające do spełnienia niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji i nie są potrzebne żadne dodatkowe informacje.
75. Jeżeli nie wszyscy **pracownicy** jednostki są objęci **ochroną socjalną** zgodnie z pkt 72, jednostka dodatkowo ujawnia kraje, w których pracownicy nie są objęci ochroną socjalną w odniesieniu do jednego lub większej liczby rodzajów zdarzeń wymienionych w pkt 72, oraz – w odniesieniu do każdego z tych krajów – rodzaje pracowników, którzy nie są objęci ochroną socjalną w odniesieniu do każdego mającego zastosowanie poważnego zdarzenia życiowego.
76. Jednostka może również ujawnić informacje określone w wymogu dotyczącym ujawniania informacji w odniesieniu do **osób niebędących pracownikami** należących do jej zasobów pracowniczych.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-12 – Osoby z niepełnosprawnościami

77. **Jednostka ujawnia odsetek własnych pracowników z niepełnosprawnościami.**
78. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat zakresu, w jakim **osoby z niepełnosprawnościami** należą do **pracowników** jednostki.
79. Jednostka ujawnia odsetek **osób z niepełnosprawnościami** wśród swoich **pracowników** z zastrzeżeniem ograniczeń prawnych dotyczących gromadzenia danych.
80. Jednostka może ujawniać odsetek **pracowników** z niepełnosprawnościami w podziale na płeć.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-13 – Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności

81. **Jednostka ujawnia zakres, w jakim jej pracownikom zapewniane są szkolenia i rozwój umiejętności.**
82. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest uzyskanie wiedzy na temat działań związanych ze **szkoleniami** i **rozwojem** umiejętności, które są oferowane **pracownikom** w kontekście ciągłego rozwoju zawodowego w celu zwiększenia umiejętności pracowników i ułatwienia im nieustannego zachowania zdolności do zatrudnienia.

83. Informacje, których ujawnienie jest wymagane na podstawie pkt 81, obejmują:
- a) odsetek **pracowników**, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i **rozwoju** kariery; informacje te podaje się w podziale na płeć;
 - b) średnią liczbę godzin **szkoleń** na pracownika i w podziale na płeć.
84. Jednostka może ujawniać w podziale na kategorie pracowników odsetek pracowników, którzy uczestniczyli w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery oraz średnią liczbę godzin szkoleń na pracownika.
85. Jednostka może również ujawnić informacje określone w wymogu dotyczącym ujawniania informacji w odniesieniu do **osób niebędących pracownikami** należących do jej zasobów pracowniczych.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-14 – Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

86. Jednostka ujawnia informacje na temat stopnia, w jakim jej własne zasoby pracownicze są objęte systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, oraz na temat liczby incydentów dotyczących urazów związanych z pracą, złego stanu zdrowia i ofiar śmiertelnych wśród jej własnych zasobów pracowniczych. Ponadto ujawnia liczbę ofiar śmiertelnych w wyniku urazów związanych z pracą i złego stanu zdrowia związanego z pracą w odniesieniu do innych pracowników pracujących w lokalizacjach jednostki.
87. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat zakresu, jakości i wyników systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ustanowionego w celu zapobiegania **urazom związanym z pracą**.
88. Informacje, których ujawnienie jest wymagane na podstawie pkt 86, obejmują następujące informacje, w stosownych przypadkach w podziale na **pracowników** i **osoby niebędące pracownikami** stanowiących **własne zasoby pracownicze jednostki**:
- a) odsetek osób będących własnymi zasobami pracowniczymi jednostki, które są objęte systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jednostki opartym na wymogach prawnych lub uznanych normach bądź wytycznych;
 - b) liczbę ofiar śmiertelnych ⁽⁹⁵⁾ w wyniku **urazów związanych z pracą** i **złego stanu zdrowia związanego z pracą**;
 - c) liczbę i wskaźnik wypadków związanych z pracą podlegających zgłoszeniu;
 - d) w odniesieniu do pracowników jednostki, liczbę przypadków **złego stanu zdrowia związanego z pracą podlegającego zgłoszeniu**, z zastrzeżeniem ograniczeń prawnych dotyczących gromadzenia danych; oraz
 - e) w odniesieniu do pracowników jednostki, liczbę dni straconych z powodu urazów związanych z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku wypadków związanych z pracą, z powodu złego stanu zdrowia związanego z pracą i ofiar śmiertelnych w wyniku złego stanu zdrowia ⁽⁹⁶⁾.

Informacje w zakresie lit. b) podaje się również w odniesieniu do innych osób pracujących w **lokalizacjach** należących do jednostki, takich jak **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, jeżeli pracują oni w miejscach wytwarzania należących do jednostki.

89. Jednostka może również ujawnić informacje określone w pkt 88 lit. d) i e) w odniesieniu do **osób niebędących pracownikami**.

⁽⁹⁵⁾ Informacje te są potrzebne administratorom wskaźników referencyjnych w zakresie ujawniania czynników ESG podlegających rozporządzeniu (UE) 2020/1816 określonych za pomocą wskaźnika „Średni ważony współczynnik wypadków, obrażeń, ofiar śmiertelnych” w sekcjach 1 i 2 załącznika II. Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 2 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Wskaźnik występowania wypadków”) oraz administratorom wskaźników referencyjnych w zakresie ujawniania czynników ESG podlegających rozporządzeniu (UE) 2020/1816 określonych za pomocą wskaźnika „Średni ważony współczynnik wypadków, obrażeń, ofiar śmiertelnych” w sekcjach 1 i 2 załącznika II.

⁽⁹⁶⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 3 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Liczba dni straconych z powodu urazów, wypadków, ofiar śmiertelnych lub chorób”).

90. Jednostka może ponadto zamieścić następujące dodatkowe informacje na temat objęcia systemem bezpieczeństwa i higieny pracy: odsetek własnych zasobów pracowniczych jednostki objętych systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, który opracowano na podstawie wymogów prawnych lub uznanych norm lub wytycznych i który poddano wewnętrznemu audytowi lub audytowi lub certyfikacji przez stronę zewnętrzną.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-15 – Mierniki równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

91. **Jednostka ujawnia zakres, w jakim pracownicy są uprawnieni do urlopu ze względów rodzinnych i z niego korzystają.**
92. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat uprawnień i rzeczywistych praktyk stosowanych wśród **pracowników** w zakresie korzystania z urlopu ze względów rodzinnych w sposób sprawiedliwy pod względem równouprawnienia płci, jako że jest to jeden z aspektów **równowagi między życiem zawodowym a prywatnym**.
93. Informacje, których ujawnienie jest wymagane na podstawie pkt 91, obejmują:
- a) odsetek **pracowników** uprawnionych do korzystania z urlopu ze względów rodzinnych; oraz
 - b) odsetek uprawnionych pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych oraz podział według płci.
94. Jeżeli wszyscy **pracownicy** jednostki są uprawnieni do urlopu ze względów rodzinnych na podstawie polityki społecznej lub **układów zbiorowych pracy**, wystarczy ujawnić te informacje, aby spełnić wymóg określony w pkt 93a.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-16 – Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

95. **Jednostka ujawnia dysproporcję płacową między pracownikami płci żeńskiej i męskiej w ujęciu procentowym oraz stosunek wynagrodzenia najlepiej zarabiającej osoby do mediany wynagrodzenia pracowników.**
96. Cel niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest dwojaki: uzyskanie wiedzy na temat zakresu wszelkich dysproporcji **płacowych** między kobietami a mężczyznami wśród **pracowników** jednostki; oraz zapewnienie informacji na temat nierównego wynagradzania pracowników jednostki i sprawdzenie, czy istnieją duże dysproporcje płacowe.
97. Informacje, których ujawnienie jest wymagane na podstawie pkt 95, obejmują:
- a) lukę **płacową** między kobietami a mężczyznami, zdefiniowaną jako różnica średniego poziomu wynagrodzenia między pracownikami płci żeńskiej i męskiej, wyrażoną jako odsetek średniego poziomu wynagrodzenia pracowników płci męskiej ⁽⁹⁷⁾;
 - b) **roczne łączne wynagrodzenie** najlepiej zarabiającej osoby do mediany rocznego łącznego wynagrodzenia wszystkich **pracowników** (z wyjątkiem tej najlepiej zarabiającej osoby) ⁽⁹⁸⁾; oraz
 - c) w stosownych przypadkach, przedstawienie wszelkich informacji kontekstowych niezbędnych dla uzyskania wiedzy na temat danych i sposobu ich zestawiania oraz inne zmiany danych bazowych, które należy uwzględnić.

⁽⁹⁷⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z obowiązkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 12 w tabeli I w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Nieskorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami”); oraz administratorom wskaźników referencyjnych do ujawnienia czynników ESG podlegających rozporządzeniu (UE) 2020/1816, określonych za pomocą wskaźnika „Średnia ważona luka płacowa między kobietami a mężczyznami” w sekcji 1 i 2 załącznika II.

⁽⁹⁸⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 8 w tabeli III w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Nadmierny poziom wynagrodzenia dyrektora generalnego”).

98. Jednostka może ujawniać podział luki **placowej** między kobietami a mężczyznami, jak określono w pkt 97 lit. a), według kategorii pracowników lub według państwa/segmentu. Jednostka może również ujawnić lukę płacową między kobietami a mężczyznami według kategorii pracowników w podziale na zwykłą płacę podstawową oraz składniki uzupełniające lub zmienne.
99. W odniesieniu do pkt 97 lit. b) jednostka może podać te dane liczbowe skorygowane o różnice w sile nabywczej między poszczególnymi państwami, w którym to przypadku podaje metodę zastosowaną na potrzeby obliczenia.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-17 – Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

100. **Jednostka ujawnia informacje na temat liczby incydentów lub skarg związanych z pracą oraz poważnych wpływów na przestrzeganie praw człowieka wśród własnych zasobów pracowniczych oraz wszelkich związanych z tym grzywien, sankcji lub odszkodowań za okres sprawozdawczy.**
101. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat zakresu, w jakim **incydenty związane z pracą** oraz poważne przypadki **wpływów** na przestrzeganie praw człowieka dotyczą jej **własnych zasobów pracowniczych**.
102. Informacje, których ujawnienie jest wymagane na podstawie pkt 100, obejmują, z zastrzeżeniem odpowiednich przepisów dotyczących prywatności, **związane z pracą incydenty dyskryminacji** ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną lub inne istotne formy dyskryminacji dotyczące wewnętrznych lub zewnętrznych **zainteresowanych** stron prowadzących działalność w okresie sprawozdawczym. Dotyczy to również przypadków **molestowania** jako szczególnej formy dyskryminacji.
103. Jednostka ujawnia następujące informacje:
- a) całkowitą liczbę **przypadków dyskryminacji**, w tym **molestowania**, zgłoszonych w okresie sprawozdawczym ⁽⁹⁹⁾;
 - b) liczbę skarg złożonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania wątpliwości przez osoby należące do **własnych zasobów pracowniczych** jednostki (w tym **mechanizmów rozpatrywania skarg**) oraz, w stosownych przypadkach, do krajowych punktów kontaktowych ds. Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych dotyczących spraw określonych w pkt 2 niniejszego standardu, z wyłączeniem skarg już zgłoszonych w lit. a) powyżej;
 - c) łączną kwotę grzywien, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku **incydentów** i skarg ujawnionych powyżej oraz uzgodnienie takich ujawnionych kwot pieniężnych z najistotniejszą kwotą przedstawioną w sprawozdaniu finansowym; oraz
 - d) w stosownych przypadkach, przedstawienie informacji kontekstowych niezbędnych dla uzyskania wiedzy na temat danych i sposobu ich zestawiania.
104. Jednostka ujawnia następujące informacje dotyczące zidentyfikowanych przypadków poważnych **incydentów** dotyczących poszanowania praw człowieka (np. **pracy przymusowej**, handlu ludźmi lub **pracy dzieci**):
- a) liczbę poważnych incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka związanych z zasobami pracowniczymi jednostki w okresie sprawozdawczym, w tym wskazanie, ile z nich stanowi przypadki nieprzestrzegania Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych. Jeżeli takie incydenty nie miały miejsca, jednostka stwierdza ten fakt ⁽¹⁰⁰⁾; oraz

⁽⁹⁹⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 7 w tabeli III w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Przypadki dyskryminacji”).

⁽¹⁰⁰⁾ Informacje te są potrzebne uczestnikom rynku finansowego podlegającym rozporządzeniu (UE) 2019/2088, ponieważ uzyskuje się je z obowiązkowego i dodatkowego wskaźnika związanego z głównymi niekorzystnymi skutkami określonymi za pomocą wskaźnika nr 10 w tabeli I w załączniku I oraz wskaźnika nr 14 w tabeli III w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Naruszenia zasad inicjatywy ONZ Global Compact i Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych” oraz „Liczba zidentyfikowanych przypadków poważnych kwestii i incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka”); oraz administratorom wskaźników referencyjnych w celu ujawniania czynników ESG podlegających rozporządzeniu (UE) 2020/1816, określonych za pomocą wskaźnika „Liczba składników wskaźnika referencyjnego, wskazujących na naruszenia w sferze społecznej (w wartości bezwzględnej oraz w wartości względnej, jako odsetek wszystkich składników wskaźnika referencyjnego), o których mowa w międzynarodowych traktatach i konwencjach, zasadach ONZ oraz, w stosownych przypadkach, prawie krajowym” w sekcjach 1 i 2 załącznika II.

- b) łączną kwotę grzywien, kar i odszkodowań za szkody powstałe w wyniku incydentów opisanych w lit. a) powyżej wraz z uzgodnieniem ujawnionych kwot pieniężnych z najistotniejszą kwotą przedstawioną w sprawozdaniu finansowym.
-

Dodatek A

Wymogi dotyczące stosowania

Niniejszy dodatek stanowi integralną część ESRS S1 *Własne zasoby pracownicze*. Dodatek ten ma na celu wspieranie stosowania wymogów dotyczących ujawniania informacji określonych w niniejszym standardzie i ma taką samą moc obowiązującą jak pozostałe części niniejszego standardu.

Cel

- AR 1. Oprócz kwestii wymienionych w pkt 2 jednostka może również rozważyć ujawnienie informacji na temat innych kwestii dotyczących istotnego wpływu w krótszym okresie, na przykład inicjatyw dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa **własnych zasobów pracowniczych** w czasie pandemii.
- AR 2. Przegląd kwestii społecznych zawarty w pkt 2 nie ma na celu wskazania, że wszystkie te kwestie należy przedstawić w każdym wymogu dotyczącym ujawniania informacji zawartym w niniejszym standardzie. Stanowią one raczej wykaz kwestii pochodzących z wymogów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju określonych w dyrektywie 2013/34/UE, które jednostki uwzględniają przy ocenie **istotności** w ramach ESRS 2 w odniesieniu do **własnych zasobów pracowniczych**, a w stosownych przypadkach zgłaszają jako istotne **wpływy, ryzyka i szanse** w ramach niniejszego standardu.
- AR 3. Przykłady osób, które wchodzą w zakres definicji „**własnych zasobów pracowniczych**”:
- a) przykłady wykonawców (osób samozatrudnionych) stanowiących **własne zasoby pracownicze** jednostki:
 - i. wykonawcy zatrudnieni przez jednostkę do wykonania pracy, która w innym przypadku byłaby wykonywana przez **pracownika**;
 - ii. wykonawcy zatrudnieni przez jednostkę do wykonania pracy w obszarze publicznym (np. na drodze, na ulicy);
 - iii. wykonawcy zatrudnieni przez jednostkę do wykonania pracy lub świadczenia usług bezpośrednio w miejscu pracy klienta jednostki;
 - b) przykłady osób zatrudnionych przez osobę trzecią prowadzącą „działalność związaną z zatrudnieniem” obejmującą osoby, które wykonują tę samą pracę co pracownicy, takie jak:
 - i. osoby, które zastępują pracowników czasowo nieobecnych (z powodu choroby, urlopu, urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych itp.);
 - ii. osoby wykonujące pracę dodatkową w stosunku do regularnych pracowników;
 - iii. osoby oddelegowane tymczasowo z innego państwa członkowskiego UE do pracy na rzecz jednostki („pracownicy delegowani”).

ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji

Strategia

Wymóg dotyczący ujawniania informacji związany z ESRS 2 SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron

- AR 4. ESRS 2 SBM-2 zakłada konieczność przedstawienia przez jednostkę wyjaśnienia, czy i w jaki sposób rozważa rolę, jaką realizowana przez nią strategia i **model biznesowy** mogą odgrywać w tworzeniu, pogłębianiu lub łagodzeniu znaczących istotnych **wpływów** na jej **własne zasoby pracownicze**, a także czy i w jaki sposób model biznesowy i strategia dostosowane są do tego, aby zaradzić takim istotnym wpływom.

- AR 5. Chociaż **własne zasoby pracownicze** jednostki mogą nie angażować się w sprawę jednostki na poziomie jej strategii lub **modelu biznesowego**, ich opinie mogą wpłynąć na ocenę jednostki w zakresie jej strategii i modelu biznesowego. Jednostka bierze pod uwagę opinie **przedstawicieli pracowników**, gdy ma to zastosowanie do spełnienia niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji związany z ESRS 2 SBM-3 – Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym

- AR 6. **Wpływy** na **własne zasoby pracownicze** jednostki mogą mieć swoje źródło w jej strategii lub **modelu biznesowym** na wiele różnych sposobów. Na przykład wpływy mogą odnosić się do propozycji jednostki dotyczącej wartości (takiej jak dostarczanie produktów lub świadczenie usług po najniższych kosztach lub szybka dostawa w sposób, który wywiera presję na prawa pracownicze w ramach jej własnej działalności) lub jej struktury kosztów i modelu przychodów (takich jak przeniesienie ryzyka związanego z zapasami na **dostawców**, co powoduje efekt domina w odniesieniu do praw pracowniczych osób, które dla nich pracują).
- AR 7. Wpływy na **własne zasoby pracownicze** jednostki mające swoje źródło w strategii lub **modelu biznesowym** mogą również doprowadzić do powstania istotnych **ryzyk** dla jednostki. Ryzyka pojawiają się na przykład wtedy, gdy niektóre osoby należące do zasobów pracowniczych są narażone na **pracę przymusową**, a jednostka dokonuje przywozu produktów do państw, w których prawo dopuszcza konfiskatę towarów przywożonych, co do których istnieje podejrzenie, że zostały wytworzone z wykorzystaniem pracy przymusowej. Przykładem szans dla jednostki może być zapewnienie **szans** dla zasobów pracowniczych, takich jak tworzenie miejsc pracy i podnoszenie kwalifikacji w kontekście „sprawiedliwej transformacji”. Inny przykład, w kontekście pandemii lub innego poważnego kryzysu zdrowotnego, dotyczy jednostki mogącej polegać na warunkowej sile roboczej bez dostępu lub z niewielkim dostępem do opieki medycznej i świadczeń zdrowotnych, która może być narażona na poważne ryzyko operacyjne i ryzyko związane z ciągłością działania, ponieważ pracownicy nie mają wyboru i muszą kontynuować pracę w czasie choroby, co jeszcze bardziej nasila rozprzestrzenianie się choroby i powoduje poważne załamanie **łańcucha dostaw**. Ryzyka utraty reputacji i szans rynkowych związane z wyzyskiem pracowników o niskich umiejętnościach i pracowników nisko opłacanych w regionach pozyskiwania, w których zapewnia się im minimalną ochronę, również wzrasta wraz z ostrą reakcją mediów i preferencjami **konsumentów**, którzy wybierają towary pozyskiwane z większym poszanowaniem zasad etyki lub towary bardziej zrównoważone.
- AR 8. Przykłady szczególnych cech osób należących do **własnych zasobów pracowniczych** jednostki, które może ona rozważyć w odpowiedzi na pkt 15, dotyczą osób młodych, które mogą być bardziej podatne na **wpływy** na ich rozwój fizyczny i psychiczny, lub kobiet w kontekście, w którym kobiety są rutynowo dyskryminowane w zakresie warunków pracy, lub migrantów w kontekście, w którym rynek podaży pracy jest słabo uregulowany, a od pracowników rutynowo pobiera się opłaty za rekrutację. W przypadku niektórych osób należących do zasobów pracowniczych sam charakter czynności, które muszą wykonywać, może narażać je na ryzyko (na przykład osoby zobowiązane do zajmowania się chemikaliami lub obsługi niektórych urządzeń lub pracownicy nisko opłacani zatrudnieni na podstawie umów zerogodzinowych).
- AR 9. W odniesieniu do pkt 16 istotne **ryzyka** mogą również wynikać z **zależności** jednostki od jej **własnych zasobów pracowniczych**, w którym to przypadku zdarzenia o niskim prawdopodobieństwie wystąpienia, ale o dużym wpływie mogą wywołać **skutki finansowe**; na przykład w sytuacji, gdy światowa pandemia prowadzi do poważnych skutków zdrowotnych dla zasobów pracowniczych jednostki, co powoduje poważne zakłócenia produkcji i dystrybucji. Inne przykłady ryzyka związanego z zależnością jednostki od jej siły roboczej obejmują niedobór pracowników z odpowiednimi umiejętnościami lub decyzje polityczne lub przepisy wpływające na jej własną działalność i **własne zasoby pracownicze**.

Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-1 – Polityki związane z własnymi zasobami pracowniczymi

- AR 10. Jednostka rozważa, czy wyjaśnienia dotyczące znaczących zmian polityk przyjętych w roku sprawozdawczym (na przykład nowe oczekiwania wobec zagranicznych jednostek zależnych, nowe lub dodatkowe podejścia do należytej staranności i środków naprawczych) dostarczają użytkownikom informacji kontekstowych, i może ujawnić takie wyjaśnienia. Dotyczy to polityk i zobowiązań jednostki w zakresie zapobiegania **ryzykom** i negatywnym **wpływom** redukcji **emisji** dwutlenku węgla i przejścia na bardziej ekologiczną i neutralną dla klimatu działalność w odniesieniu do jej **własnych zasobów pracowniczych** lub łagodzenie takich ryzyk i wpływów, jak również w zakresie zapewnienia zasobom pracowniczym **szans**, takich jak tworzenie miejsc pracy i podnoszenie kwalifikacji, w tym wyraźne zobowiązania do „sprawiedliwej transformacji”.

- AR 11. **Polityka** ta może przybrać formę samodzielnej polityki dotyczącej własnych zasobów pracowniczych jednostki lub zostać włączona do szerszego dokumentu, takiego jak kodeks etyki lub ogólna polityka zrównoważonego rozwoju, które jednostka już ujawniła w ramach innego ESRS. W takich przypadkach jednostka podaje dokładne odniesienie w celu zidentyfikowania aspektów polityki spełniających wymogi niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji.
- AR 12. Ujawniając informacje na temat dostosowania swoich polityk do Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, jednostka uwzględnia fakt, że wytyczne te odnoszą się do Międzynarodowej karty praw człowieka, na którą składa się Powszechna deklaracja praw człowieka oraz dwa wdrażające ją pakt, a także Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca podstawowych zasad i praw w pracy oraz podstawowe konwencje stanowiące jej podstawę, i może złożyć sprawozdanie z dostosowania do tych instrumentów.
- AR 13. Wyjaśniając, w jaki sposób wdrażane są polityki zewnętrzne, jednostka może na przykład rozważyć wewnętrzne polityki w zakresie odpowiedzialnego pozyskiwania oraz dostosowanie do innych polityk istotnych dla własnych zasobów pracowniczych, na przykład dotyczących pracy przymusowej. W odniesieniu do kodeksów postępowania dostawców, które jednostka może posiadać, wskazuje ona, czy takie kodeksy zawierają postanowienia dotyczące bezpieczeństwa pracowników, niepewnego zatrudnienia (tj. korzystania z pracowników na umowach krótkoterminowych lub o ograniczonym wymiarze godzin, pracowników zatrudnionych za pośrednictwem stron trzecich, podwykonawstwa zlecanego stronom trzecim lub zatrudniania pracowników nieformalnych), handlu ludźmi, korzystania z pracy przymusowej lub pracy dzieci, oraz czy postanowienia takie są w pełni zgodne z obowiązującymi normami MOP.
- AR 14. Jednostka może przedstawić przykład przekazywania informacji na temat swoich polityk osobom, grupie osób lub podmiotom, dla których są one istotne, ponieważ oczekuje się od nich wdrożenia tych polityk (na przykład **pracownicy**, wykonawcy i **dostawcy** jednostki), lub ponieważ są oni bezpośrednio zainteresowani ich wdrożeniem (na przykład osoby należące do **własnych zasobów pracowniczych** jednostki, inwestorzy). Jednostka może ujawniać narzędzia i kanały służące przekazywaniu informacji (na przykład ulotki, biuletyny, specjalne strony internetowe, media społecznościowe, interakcje bezpośrednie, przedstawiciele pracowników), mające na celu zapewnienie dostępności tej **polityki** oraz zrozumienia jej konsekwencji przez różne grupy odbiorców. Jednostka może również wyjaśnić, w jaki sposób identyfikuje i usuwa ewentualne bariery w upowszechnianiu, na przykład w drodze tłumaczenia na odpowiednie języki lub wykorzystania przedstawień graficznych.
- AR 15. **Dyskryminacja** w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu ma miejsce wówczas, gdy daną osobę traktuje się inaczej lub mniej przychylnie ze względu na cechy, które nie są związane z zasługami lub nieodłącznymi wymogami związanymi z pracą. Powszechna definicja tych cech znajduje się w przepisach krajowych. Poza przyczynami wymienionymi w wymogu dotyczącym ujawniania informacji jednostka uwzględnia inne przyczyny dyskryminacji zakazane na podstawie przepisów krajowych.
- AR 16. Do **dyskryminacji** może dojść w trakcie wykonywania różnych działań związanych z pracą. Obejmują one dostęp do zatrudnienia, poszczególnych zawodów, **szkoleń** i poradnictwa zawodowego oraz zabezpieczenia społecznego. Ponadto dyskryminacja może dotyczyć warunków zatrudnienia, takich jak: rekrutacja, wynagrodzenie, czas pracy i wypoczynku, płatne urlopy, ochrona macierzyństwa, bezpieczeństwo stałego zatrudnienia, zadania służbowe, ocena wyników i awans, szanse szkolenia, perspektywy awansu, bezpieczeństwo i higiena pracy, zakończenie zatrudnienia. Jednostka może odnieść się do tych obszarów w sposób szczególny przy ujawnianiu swoich polityk i procedur leżących u ich podstaw w celu spełnienia wymogu dotyczącego ujawniania informacji.
- AR 17. Jednostka może ponadto ujawniać:
- a) polityki i procedury, w ramach których kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie stanowią podstawę rekrutacji, pośrednictwa pracy, **szkoleń** i awansowania na wszystkich szczeblach, uwzględniając fakt, że niektóre osoby mogą mieć większe trudności z uzyskaniem takich kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia niż inne;
 - b) przydział odpowiedzialności za **równe traktowanie** i **równe szanse** w zakresie zatrudnienia kadry kierowniczej najwyższego szczebla, wydając jasne, obowiązujące w całym przedsiębiorstwie polityki i procedury, które mają być podstawą praktyk dotyczących równego traktowania w zakresie zatrudnienia oraz uzależniając awans od wymaganych wyników w tym obszarze;
 - c) szkolenia dla personelu w zakresie polityk i praktyk dotyczących **niedyskryminacji**, ze szczególnym uwzględnieniem kadry kierowniczej średniego i najwyższego szczebla, w celu podniesienia świadomości i uwzględnienia strategii rozwiązywania problemów związanych z zapobieganiem i przeciwdziałaniem dyskryminacji systemowej i incydentalnej;
 - d) udogodnienia w środowisku fizycznym w celu zapewnienia zdrowia i bezpieczeństwa pracownikom, klientom i innym osobom odwiedzającym z niepełnosprawnością;

- e) ocenę, czy wymogi związane z pracą zostały zdefiniowane w sposób, który systematycznie stawiałby pewne grupy w niekorzystnej sytuacji;
- f) aktualną dokumentację dotyczącą rekrutacji, szkoleń i awansów, która w przejrzysty sposób obrazuje szanse dla **pracowników** i rozwój ich kariery w danej jednostce;
- g) procedury rozpatrywania skarg, rozpatrywania odwołań i zapewniania pracownikom możliwości odwołania się (zwłaszcza w kontekście rokowań i układów zbiorowych) w przypadku stwierdzenia dyskryminacji, a także czy zwraca uwagę na struktury formalne i nieformalne kwestie kulturowe, które mogą uniemożliwiać pracownikom zgłaszanie wątpliwości i skarg; oraz
- h) programy mające na celu propagowanie dostępu do **rozwoju** umiejętności.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-2 – Procedury współpracy z własnymi zasobami pracowniczymi i przedstawicielami pracowników w kwestiach wpływów

- AR 18. Opisując, z jaką funkcją lub rolą wiąże się odpowiedzialność operacyjna za taką współpracę lub pełną rozliczalność, jednostka może ujawniać, czy jest to rola lub funkcja specjalna, czy też stanowi część roli lub funkcji o szerszym zakresie, a także czy personelowi zapewniono możliwości budowania zdolności w celu podjęcia współpracy. Jeśli jednostka nie może zidentyfikować takiego stanowiska lub funkcji, może o tym fakcie poinformować. Takie informacje można również ujawniać poprzez odniesienie do informacji ujawnionych zgodnie z ESRS 2 GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych.
- AR 19. Przygotowując informacje, które mają zostać ujawnione, opisane w pkt 27 lit. b) i c), można uwzględnić następujące przykłady ilustrujące omawiane kwestie:
- a) przykłady etapów, na których nawiązuje się współpracę, obejmując: (i) określenie metod łagodzenia oraz (ii) ocenę skuteczności łagodzenia;
 - b) w odniesieniu do rodzaju współpracy, przykłady mogą obejmować uczestnictwo, konsultacje lub informowanie;
 - c) w odniesieniu do częstotliwości współpracy – można podać informacje na temat tego, czy współpraca jest prowadzona regularnie, w określonych momentach realizacji projektu lub procesu biznesowego (na przykład gdy rozpoczyna się nowy sezon zbiorów lub otwierana jest nowa linia produkcyjna), a także czy jest podejmowana w odpowiedzi na wymogi prawne lub wnioski **zainteresowanych stron** oraz tego, czy wynik takiej współpracy jest uwzględniany w procesach decyzyjnych jednostki; oraz
 - d) w odniesieniu do roli, z którą wiąże się odpowiedzialność operacyjna, czy jednostka wymaga określonych umiejętności od odpowiedniego personelu lub zapewnia mu możliwości **szkolenia** lub budowania zdolności w celu podjęcia współpracy.
- AR 20. Globalne porozumienia ramowe na szczeblu światowym służą ustanowieniu stałej relacji między przedsiębiorstwem wielonarodowym a światową federacją związków zawodowych, aby zapewnić, by jednostka przestrzegała tych samych standardów w każdym państwie, w którym prowadzi działalność.
- AR 21. Aby zilustrować, w jaki sposób opinie **własnych zasobów pracowniczych** jednostki wpłynęły na konkretne decyzje lub działania, jednostka może podać przykłady pochodzące z bieżącego okresu sprawozdawczego.
- AR 22. Jeżeli jednostka zawarła porozumienia z krajowymi, europejskimi lub międzynarodowymi związkami zawodowymi lub radami zakładowymi dotyczące praw osób należących do jej własnych zasobów pracowniczych, takie informacje można ujawnić w celu zilustrowania, w jaki sposób porozumienie umożliwia jednostce poznanie opinii tych osób.
- AR 23. W miarę możliwości jednostka może ujawnić przykłady z okresu sprawozdawczego, aby zilustrować, w jaki sposób opinie jej **własnych zasobów pracowniczych** i **przedstawicieli pracowników** wpłynęły na konkretne decyzje lub działania jednostki.
- AR 24. Spełniając ten wymóg dotyczący ujawniania informacji, jednostka uwzględnia następujące aspekty:
- a) rodzaj zaangażowania (np. informowanie, konsultacje lub uczestnictwo) oraz jej częstotliwość (np. na stałe, kwartalnie, rocznie);
 - b) sposób, w jaki informacje zwrotne są rejestrowane i uwzględniane przy podejmowaniu decyzji, oraz sposób, w jaki osoby należące do zasobów pracowniczych są informowane o wpływie przekazywanych przez nie informacji zwrotnych na podejmowane decyzje;

- c) czy współpraca jest podejmowana na szczeblu organizacyjnym, czy na niższym szczeblu, np. na poziomie **lokalizacji** lub projektu, a w tym drugim przypadku – sposób, w jaki informacje dotyczące współpracy są scentralizowane;
- d) zasoby (np. zasoby finansowe lub ludzkie) przeznaczone na zaangażowanie; oraz
- e) sposób, w jaki jednostka współpracuje z osobami należącymi do jej własnych zasobów pracowniczych i **przedstawicielami pracowników** w zakresie wpływów, jakie na jej **własne zasoby pracownicze** może mieć redukcja **emisji** dwutlenku węgla i przejście na bardziej ekologiczne i neutralne dla klimatu operacje, w szczególności restrukturyzacja, utrata zatrudnienia lub tworzenie miejsc pracy, szkolenia i podnoszenie kwalifikacji lub przekwalifikowanie, płęć i sprawiedliwość społeczna oraz zdrowie i bezpieczeństwo.

AR 25. Jednostka może również ujawnić następujące informacje odnoszące się do pkt 24 dotyczącego różnorodności:

- a) sposób, w jaki współpracuje z osobami w niekorzystnej sytuacji lub podatnymi na zagrożenia (na przykład czy stosuje szczególne podejścia i zwraca szczególną uwagę na potencjalne bariery);
- b) sposób, w jaki uwzględnia potencjalne bariery w zakresie współpracy z osobami należącymi do jej zasobów pracowniczych (np. różnice językowe i kulturowe, nierównowaga płci i władzy, podziały w obrębie społeczności lub grupy);
- c) sposób, w jaki przekazuje osobom należącym do jej zasobów pracowniczych informacje, które są zrozumiałe i dostępne za pośrednictwem odpowiednich kanałów komunikacyjnych;
- d) wszelkie sprzeczne interesy, które wystąpiły wśród jej zasobów pracowniczych, oraz sposób, w jaki jednostka rozwiązała ten problem; oraz
- e) sposób, w jaki jednostka stara się przestrzegać praw człowieka wszystkich zainteresowanych stron, na przykład ich prawa do prywatności, wolności wypowiedzi oraz pokojowego zgromadzania się i protestowania.

AR 26. Jednostka może również zgłosić informacje na temat skuteczności procesów współpracy z jej **własnymi zasobami pracowniczymi** pochodzące z poprzednich okresów sprawozdawczych. Dotyczy to przypadków, w których jednostka dokonała oceny skuteczności tych procesów lub wyciągnęła wnioski w trakcie bieżącego okresu sprawozdawczego. Procesy wykorzystywane do celów monitorowania skuteczności mogą obejmować wewnętrzny lub zewnętrzny audyt lub weryfikację, oceny wpływu, systemy pomiaru, informacje zwrotne od **zainteresowanych stron**, **mechanizmy rozpatrywania skarg**, zewnętrzne oceny wyników oraz analizę porównawczą.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez własne zasoby pracownicze jednostki

AR 27. Spełniając wymogi określone w kryteriach dotyczących ujawniania informacji zawartych w wymogu dotyczącym ujawniania informacji ESRS S1-3, jednostka może kierować się treścią Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD dotyczących należytej staranności w celu odpowiedzialnego prowadzenia działalności gospodarczej, które dotyczą **mechanizmów naprawy skutków** i **mechanizmów rozpatrywania skarg**.

AR 28. Kanały zgłaszania wątpliwości lub potrzeb obejmują **mechanizmy rozpatrywania skarg**, gorące linie, związki zawodowe (w przypadku osób należących do zasobów pracowniczych zrzeszonych w związkach zawodowych), rady zakładowe, procedury dialogu lub inne środki, za pomocą których **własne zasoby pracownicze** jednostki lub **przedstawiciele pracowników** mogą zgłaszać wątpliwości dotyczące **wpływów** lub wyjaśniać potrzeby, którymi chcieliby, aby jednostka się zajęła. Mogą one obejmować zarówno kanały udostępnione bezpośrednio przez jednostkę, jak i kanały udostępnione przez podmioty, w których pracują jej własne zasoby pracownicze, oprócz wszelkich innych mechanizmów, które jednostka może wykorzystywać do uzyskania wglądu w zarządzanie wpływami na własne zasoby pracownicze, takich jak audyty zgodności. Jeżeli w celu spełnienia tego wymogu jednostka opiera się wyłącznie na informacjach dotyczących istnienia takich kanałów udostępnionych w ramach swoich **relacji biznesowych**, może o tym fakcie poinformować.

AR 29. Mechanizmy oparte na osobach trzecich mogą obejmować mechanizmy obsługiwane przez rząd, organizacje pozarządowe, stowarzyszenia branżowe i w ramach innych inicjatyw opartych na współpracy. Jednostka może ujawniać, czy są one dostępne dla wszystkich **własnych zasobów pracowniczych** (lub **przedstawicieli pracowników** lub, w przypadku ich braku, dla osób lub organizacji działających w ich imieniu lub mających inną możliwość pozyskania wiedzy na temat negatywnych **wpływów**).

- AR 30. Jednostka uwzględnia, czy i w jaki sposób osoby należące do jej **własnych zasobów pracowniczych**, których ta sytuacja może dotyczyć, oraz **przedstawicieli pracowników** tej jednostki mają dostęp do kanałów na poziomie jednostki, w której są zatrudnieni lub na rzecz której świadczą pracę, w odniesieniu do każdego istotnego **wpływu**. Odpowiednie kanały mogą obejmować gorące linie, związki zawodowe (w przypadku osób należących do zasobów pracowniczych zrzeszonych w związkach zawodowych), rady zakładowe lub inne **mechanizmy rozpatrywania skarg** stosowane przez daną jednostkę lub osobę trzecią.
- AR 31. Wyjaśniając, czy i skąd jednostka wie, że osoby należące do jej własnych zasobów pracowniczych są świadome istnienia któregośkolwiek z tych kanałów i mają do nich zaufanie, jednostka może przedstawić odpowiednie i wiarygodne dane na temat skuteczności tych kanałów z perspektywy zainteresowanych osób. Przykładami źródeł informacji są badania przeprowadzone wśród osób należących do zasobów pracowniczych jednostki, które korzystały z takich kanałów, oraz informacje na temat poziomu ich zadowolenia z realizacji procesu i jego wyników.
- AR 32. Opisując skuteczność kanałów zgłaszania wątpliwości przez **własne zasoby pracownicze** jednostki i **przedstawicieli pracowników**, jednostka może kierować się następującymi pytaniami opartymi na „kryteriach skuteczności pozasądowych **mechanizmów rozpatrywania skarg**” zawartych w Wytocznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w szczególności w zasadzie 31. Poniższe względy mogą mieć zastosowanie do poszczególnych kanałów lub do zbiorczego systemu kanałów:
- a) czy funkcjonowanie tych kanałów jest odpowiednio umocowane poprzez zapewnienie odpowiedniej rozliczalności pod kątem ich rzetelnego działania i budowania zaufania wśród zainteresowanych stron?
 - b) czy **zainteresowane strony** wiedzą o istnieniu tych kanałów i mają do nich dostęp?
 - c) czy kanały te zapewniają jasne i znane procedury wraz z orientacyjnymi ramami czasowymi?
 - d) czy kanały te zapewniają **zainteresowanym stronom** odpowiedni dostęp do źródeł informacji, porad i wiedzy fachowej?
 - e) czy kanały te zapewniają przejrzystość dzięki dostarczaniu wystarczających informacji zarówno skarżącym, jak i, w stosownych przypadkach, na potrzeby realizacji celów interesu publicznego?
 - f) czy wyniki osiągnięte za pośrednictwem kanałów są zgodne z prawami człowieka uznawanymi na arenie międzynarodowej?
 - g) czy jednostka identyfikuje spostrzeżenia pochodzące z kanałów, które wspierają kształcenie ciągłe zarówno w celu usprawnienia kanałów, jak i zapobiegania przyszłym wpływom?
 - h) czy jednostka koncentruje się na dialogu ze skarżącymi jako środku służącym osiągnięciu uzgodnionych rozwiązań, a nie stara się jednostronnie określić wynik?

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi oraz skuteczność tych działań

- AR 33. Zrozumienie negatywnych **wpływów** i sposobu, w jaki jednostka może być z nimi powiązana za pośrednictwem **własnych zasobów pracowniczych**, jak również określenie odpowiednich reakcji i wprowadzenie ich w życie, może wymagać czasu. Jednostka może zatem ujawniać:
- a) ogólne i szczegółowe podejście do ograniczania istotnych negatywnych wpływów;
 - b) swoje inicjatywy mające na celu przyczynienie się do osiągnięcia dodatkowych istotnych pozytywnych wpływów;
 - c) postępy, jakie poczyniła w zakresie prowadzonych działań w okresie sprawozdawczym; oraz
 - d) swoje cele w zakresie dalszych usprawnień.
- AR 34. Odpowiednie działanie może się różnić w zależności od tego, czy jednostka powoduje powstanie istotnego **wpływu** lub przyczynia się do jego powstania lub czy ma w nim udział, ponieważ wpływ ten jest bezpośrednio związany z jej operacjami, produktami lub usługami w ramach relacji biznesowych.

- AR 35. Biorąc pod uwagę fakt, że istotne negatywne **wpływy** na **własne zasoby pracownicze**, które wystąpiły w okresie sprawozdawczym, mogły być również powiązane z innymi podmiotami lub operacjami znajdującymi się poza bezpośrednią kontrolą jednostki, jednostka może ujawniać, czy i w jaki sposób zamierza wykorzystać swoje oddziaływanie na jej **relacje biznesowe** do celów zarządzania tymi wpływami. Może to obejmować stosowanie **oddziaływania** biznesowego (na przykład w drodze egzekwowania wymogów umowy poprzez wykorzystanie relacji biznesowych lub wdrożenie zachęt), innych form oddziaływania w ramach relacji (takich jak zaoferowanie **szkoleń** lub budowania zdolności w zakresie praw pracowników podmiotom, z którymi jednostka utrzymuje relacje biznesowe) lub oddziaływania opartego na współpracy z odpowiednikami lub innymi podmiotami (na przykład w formie podjęcia inicjatyw ukierunkowanych na odpowiedzialną rekrutację lub zagwarantowanie pracownikom **adekwatnej płacy**).
- AR 36. Jeżeli jednostka ujawnia swój udział w inicjatywie przemysłowej lub wielopodmiotowej w ramach swoich **działań** na rzecz przeciwdziałania istotnym negatywnym wpływom, może ujawniać sposób, w jaki dana inicjatywa oraz własne zaangażowanie jednostki mogą przyczynić się do przeciwdziałania danemu istotnemu wpływowi. W ramach ESRS S1-5 jednostka może zgłosić odpowiednie **cele** wyznaczone w ramach danej inicjatywy i postępy poczynione w kierunku ich osiągnięcia.
- AR 37. Ujawniając, czy i w jaki sposób jednostka uwzględnia faktyczne i potencjalne wpływy na jej **własne zasoby pracownicze** w decyzjach o zakończeniu **relacji biznesowych** oraz czy i w jaki sposób zamierza przeciwdziałać wszelkim negatywnym wpływom, jakie mogą wynikać z zakończenia tych relacji, jednostka może przedstawić przykłady.
- AR 38. Procesy wykorzystywane do celów monitorowania skuteczności **działań** mogą obejmować wewnętrzny lub zewnętrzny audyt lub weryfikację, postępowania sądowe lub powiązane orzeczenia sądów, oceny wpływu, systemy pomiaru, informacje zwrotne od zainteresowanych stron, **mechanizmy rozpatrywania skarg**, zewnętrzne oceny wyników oraz analizę porównawczą.
- AR 39. Celem sporządzania raportów na temat skuteczności jest uzyskanie wiedzy na temat powiązań między działaniami podejmowanymi przez jednostkę a skutecznym zarządzaniem wpływami. Dodatkowe informacje, które jednostka może przekazać, obejmują dane wykazujące spadek liczby zidentyfikowanych **incydentów**.
- AR 40. W odniesieniu do inicjatyw lub procesów, których głównym celem jest uzyskanie pozytywnych wpływów na osoby należące do **własnych zasobów pracowniczych** jednostki w oparciu o ich potrzeby, oraz w odniesieniu do postępów we wdrażaniu takich inicjatyw lub procesów, jednostka może ujawniać:
- a) informacje o tym, czy i w jaki sposób osoby należące do jej własnych zasobów pracowniczych i **przedstawiciele pracowników** odgrywają rolę w podejmowaniu decyzji dotyczących planowania i wdrażania tych programów lub procesów; oraz
 - b) informacje o planowanych lub osiągniętych pozytywnych wynikach tych programów lub procesów w odniesieniu do własnych zasobów pracowniczych jednostki.
- AR 41. Jednostka może wyjaśnić, czy takie inicjatywy mają także na celu wsparcie osiągnięcia co najmniej jednego celu zrównoważonego rozwoju. Na przykład jednostka, która zobowiązuje się do osiągnięcia SDG 8, aby „promować stabilny, zrównoważony i inkluzyjny wzrost gospodarczy, pełne i produktywnie zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi”, może aktywnie działać na rzecz wyeliminowania **pracy przymusowej** lub obowiązkowej lub wspierać większą wydajność działań w krajach rozwijających się poprzez modernizację technologii i **szkolenie** miejscowej siły roboczej, co może przynieść korzyści zarówno konkretnym osobom należącym do jej **własnych zasobów pracowniczych**, których dotyczą **działania**, jak i ich społecznościom lokalnym.
- AR 42. Ujawniając planowane lub osiągnięte pozytywne wyniki **działań** dla **własnych zasobów pracowniczych** jednostki, należy dokonać rozróżnienia między dowodami potwierdzającymi podjęcie określonych działań (na przykład, że x osób skorzystało ze **szkolenia** z zakresu wiedzy finansowej) a dowodami faktycznych wyników dla zainteresowanych osób (na przykład, że x osób zgłosiło, że są w stanie lepiej zarządzać wynagrodzeniem i budżetem swojego gospodarstwa domowego).
- AR 43. Jeśli jednostka zastosuje środki służące złagodzeniu negatywnych **wpływów** przejścia na bardziej zieloną gospodarkę neutralną dla klimatu na jej **własne zasoby pracownicze**, takie jak **szkolenia** i przekwalifikowanie, gwarancje zatrudnienia, a w przypadku zmniejszenia zatrudnienia lub zwolnień grupowych – środki takie jak doradztwo zawodowe, coaching, staże wewnątrz przedsiębiorstwa i plany wcześniejszego przejścia na emeryturę, środki te są przez nią ujawniane. Obejmuje to środki mające na celu dostosowanie się do obowiązujących przepisów. Jednostka podkreśla obecne lub oczekiwane zmiany zewnętrzne, które mogą wpływać na to, czy **zależności** przekształcają się w **ryzyka**. Konieczne jest tu uwzględnienie wpływów, które mogą wynikać z przejścia na bardziej ekologiczne i neutralne dla klimatu operacje.

- AR 44. Ujawniając istotne **ryzyka** i **szanse** związane z **wpływami** lub **zależnościami** jednostki od jej **własnych zasobów pracowniczych**, jednostka może uwzględnić następujące kwestie:
- a) ryzyka związane z wpływami jednostki na jej własne zasoby pracownicze mogą obejmować ryzyko powstania negatywnego wizerunku lub ryzyko prawne, w przypadku gdy zostanie ujawnione, że osoby należące do zasobów pracowniczych jednostki wykonują **pracę przymusową** lub że osobami tymi są dzieci (**praca dzieci**);
 - b) ryzyka związane z zależnościami jednostki od jej własnych zasobów pracowniczych mogą obejmować zakłócenia operacji biznesowych, w których przypadku znacząca rotacja pracowników lub brak **rozwoju** umiejętności bądź **szkoleń** zagraża działalności jednostki; oraz
 - c) szanse związane z wpływami jednostki na jej własne zasoby pracownicze mogą obejmować różnicowanie rynku i większą atrakcyjność w oczach klientów, gdy jednostka gwarantuje godną **płacę** i godne warunki osobom niebędącym pracownikami.
- AR 45. Wyjaśniając, czy **zależności** mogą przekształcić się w **ryzyka**, jednostka uwzględnia zmiany zewnętrzne.
- AR 46. Ujawniając **polityki, działania** oraz zasoby i **cele** związane z zarządzaniem istotnymi **ryzykami** i **szansami**, w przypadkach, w których ryzyka i szanse wynikają z istotnego **wpływu**, jednostka może odnieść swoje informacje ujawniane na temat polityk, działań oraz zasobów i celów do tego wpływu.
- AR 47. Jednostka uwzględnia, czy i w jaki sposób jej proces lub procesy zarządzania istotnymi **ryzykami** związanymi z **własnymi zasobami pracowniczymi** są zintegrowane ze stosowanym już przez nią procesem lub procesami zarządzania ryzykiem.
- AR 48. Ujawniając zasoby przeznaczone na zarządzanie istotnymi wpływami, jednostka może wyjaśnić, które funkcje wewnętrzne są związane z zarządzaniem wpływami i jakiego rodzaju działania podejmują one w celu ograniczenia negatywnych wpływów i zwiększenia pozytywnych wpływów.

Mierniki i cele

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

- AR 49. Ujawniając informacje na temat **celów** zgodnie z pkt 44, jednostka może ujawniać:
- a) wyniki, jakie planuje osiągnąć w życiu określonej liczby osób należących do jej **własnych zasobów pracowniczych**;
 - b) stabilność tych **celów** pod kątem definicji i metod, tak aby umożliwić ich porównywalność w dłuższej perspektywie czasowej; lub
 - c) normy lub zobowiązania, na których opierają się cele (na przykład kodeksy postępowania, strategię dotyczące źródeł zaopatrzenia, globalne ramy lub kodeksy branżowe).
- AR 50. **Cele** związane z **ryzykami** i **szansami** mogą być takie same jak cele związane z **wpływami** lub różne od nich. Na przykład cel polegający na zagwarantowaniu **osobom niebędącym pracownikami adekwatnej płacy** może zarówno ograniczać wpływy na te osoby, jak i zmniejszać powiązane ryzyka w odniesieniu do jakości i niezawodności ich wyników.
- AR 51. Jednostka może również dokonać rozróżnienia między **celami** krótko-, średnio- i długoterminowymi, które dotyczą tego samego zobowiązania **w zakresie polityki**. Na przykład jednostka może mieć cel długoterminowy, by do 2030 r. zmniejszyć o 80 % **incydenty** w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, które wpływają na jej kierowców realizujących dostawy, oraz cel krótkoterminowy, by do 2024 r. zmniejszyć liczbę **nadgodzin** kierowców o x % przy jednoczesnym utrzymaniu ich zarobków.
- AR 52. W przypadku modyfikacji lub zastąpienia **celu** w okresie sprawozdawczym jednostka może wyjaśnić zmianę przez odniesienie jej do znaczących zmian w **modelu biznesowym** lub do szerzej zakrojonych zmian przyjętej normy lub przepisu, z których dany cel się wywodzi, aby przedstawić informacje kontekstowe zgodnie z ESRS 2 BP-2 Ujawnianie informacji w odniesieniu do szczególnych okoliczności.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-6 – Charakterystyka pracowników jednostki

- AR 53. Niniejszy wymóg dotyczący ujawniania informacji obejmuje wszystkich **pracowników**, którzy wykonują pracę dla dowolnego podmiotu jednostki objętego sprawozdawczością w zakresie zrównoważonego rozwoju.

AR 54. Przedstawienie podziału **pracowników** według kraju umożliwia wgląd w rozkład działalności w poszczególnych krajach. Liczba pracowników w każdym kraju jest także kluczowym czynnikiem warunkującym wiele praw pracowników i przedstawicieli pracowników do informacji, konsultacji i partycypacji, zarówno w dorobku prawnym UE w zakresie prawa pracy (na przykład dyrektywie 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽¹⁰¹⁾ („dyrektywa o europejskich radach zakładowych”) oraz dyrektywie 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ⁽¹⁰²⁾ („dyrektywa w sprawie informacji i konsultacji”), jak i w prawie krajowym (na przykład prawie do ustanowienia rady zakładowej lub do obecności przedstawicieli pracowników w organach zarządzających). Przedstawienie podziału pracowników według płci i rodzaju stosunku pracy umożliwia wgląd w reprezentację płci w całej jednostce. Przedstawienie podziału pracowników według regionów umożliwia ponadto wgląd w różnice regionalne. Region może odnosić się do kraju lub innego położenia geograficznego, na przykład regionu kraju lub świata.

AR 55. Jednostka ujawnia wymagane informacje w następujących zestawieniach tabelarycznych:

Tabela 1

Wzór formularza do przedstawiania informacji na temat liczby pracowników według płci

Płeć	Liczba pracowników
Mężczyzna	
Kobieta	
Inna	
Nie zgłoszono	
Ogółem Pracownicy	

W niektórych państwach członkowskich osoby mogą zgodnie z prawem wpisać się do rejestru jako osoby trzeciej – często neutralnej – płci, którą w powyższej tabeli sklasyfikowano jako „inną”. Jeśli jednostka ujawnia dane o **pracownikach** w miejscach, gdzie nie jest to możliwe, może to wyjaśnić i wskazać, że kategoria „inna” nie ma zastosowania.

Tabela 2

Wzór formularza do przedstawiania liczby pracowników w krajach, w których jednostka zatrudnia co najmniej 50 pracowników stanowiących co najmniej 10 % całkowitej liczby pracowników tej jednostki.

Kraj	Liczba pracowników
Kraj A	
Kraj B	
Kraj C	
Kraj D	

⁽¹⁰¹⁾ Dyrektywa 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, Dz.U. L 122 z 16.5.2009, s. 28.

⁽¹⁰²⁾ Dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej — Wspólna deklaracja Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji w sprawie reprezentacji pracowniczej (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, s. 29).

Tabela 3

Wzór formularza do przedstawiania informacji na temat pracowników według rodzaju umowy, w podziale na płeć (liczba osób lub EPC) (sprawozdawczość dotycząca pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy jest dobrowolna)

[Okres sprawozdawczy]				
KOBIETA	MĘŻCZYŻNA	INNE ⁽¹⁾	NIE UJAWNIONO	OGÓŁEM
Liczba pracowników (liczba całkowita/EPC)				
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita/EPC)				
Liczba pracowników tymczasowych (liczba całkowita/EPC)				
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita/EPC)				
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita/EPC)				
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita/EPC)				
⁽¹⁾ Płeć określona przez samych pracowników.				

Tabela 4

Wzór formularza do przedstawiania informacji na temat pracowników według rodzaju umowy, w podziale na region (liczba osób lub EPC) (sprawozdawczość dotycząca pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy jest dobrowolna)

[Okres sprawozdawczy]		
REGION A	REGION B	OGÓŁEM
Liczba pracowników (liczba całkowita/EPC)		
Liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (liczba całkowita/EPC)		
Liczba pracowników tymczasowych (liczba całkowita/EPC)		
Liczba pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy (liczba całkowita/EPC)		
Liczba pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita/EPC)		
Liczba pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (liczba całkowita/EPC)		

- AR 56. Definicje pracowników stałych, pracowników tymczasowych, pracowników, którym nie gwarantuje się godzin pracy oraz **pracowników** zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy różnią się w zależności od kraju. Jeżeli jednostka zatrudnia pracowników w więcej niż jednym kraju, do obliczenia danych krajowych stosuje definicje określone w przepisach krajów, w których przebywają pracownicy. Dane z poszczególnych krajów należy następnie zsumować, aby obliczyć liczbę całkowitą, nie uwzględniając różnic, które występują w krajowych definicjach prawnych. Pracownicy, którym nie gwarantuje się godzin pracy, są zatrudnieni przez jednostkę bez gwarancji minimalnej lub stałej liczby godzin pracy. Konieczne może być podjęcie pracy przez pracownika w zależności od potrzeb, ale jednostka nie jest umownie zobowiązana do zaoferowania mu minimalnej lub stałej liczby godzin pracy na dzień, tydzień lub miesiąc. W zakres tej kategorii wchodzi pracownicy prac dorywczych, pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy zerogodzinowej i pracownicy na wezwanie.
- AR 57. Ujawniając liczbę **pracowników** na koniec okresu sprawozdawczego, ujmuje się informacje w odniesieniu do tego określonego czasu – nie uwzględniają one wahań w okresie sprawozdawczym. Ujawniając te liczby jako średnie z całego okresu sprawozdawczego, uwzględnia się wahania w okresie sprawozdawczym.
- AR 58. Jest mało prawdopodobne, aby same dane ilościowe, takie jak liczba **pracowników** tymczasowych lub zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, były wystarczające. Na przykład wysoki odsetek pracowników tymczasowych lub zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy może wskazywać na brak bezpieczeństwa zatrudnienia dla pracowników, ale równie dobrze może oznaczać elastyczność miejsca pracy, jeśli jest ona oferowana jako dobrowolny wybór. Z tego powodu od jednostki wymaga się ujawnienia informacji kontekstowych, aby pomóc **użytkownikom** informacji w interpretacji danych. Jednostka może wyjaśnić powody pracy na czas określony. Przykładem takiego powodu jest rekrutacja pracowników do podjęcia pracy przy tymczasowym lub sezonowym projekcie lub wydarzeniu. Innym przykładem jest standardowa praktyka, która polega na oferowaniu nowym pracownikom umowy o pracę na czas określony (na przykład na sześć miesięcy) przed złożeniem oferty stałego zatrudnienia. Jednostka może także wyjaśnić powody zatrudnienia, w którym nie gwarantuje się godzin pracy.
- AR 59. W celu obliczenia własnej rotacji pracowników jednostka oblicza łączną liczbę **pracowników**, którzy odchodzą dobrowolnie lub w wyniku zwolnienia, przejścia na emeryturę lub śmierci w okresie zatrudnienia. Jednostka stosuje tę liczbę jako licznik do obliczenia wskaźnika rotacji pracowników oraz może określić mianownik stosowany do obliczenia tego wskaźnika i opisać zastosowaną metodykę.
- AR 60. W przypadku braku danych umożliwiających uzyskanie szczegółowych informacji jednostka dokonuje oszacowania liczby pracowników lub wskaźników, zgodnie z ESRS 1, oraz wyraźnie wskazuje, gdzie zastosowano wartości szacunkowe.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-7 – Charakterystyka osób niebędących pracownikami stanowiących własne zasoby pracownicze jednostki

- AR 61. Niniejszy wymóg dotyczący ujawniania informacji zapewnia wgląd w podejście jednostki do kwestii zatrudnienia, a także zakres i charakter wpływów wynikających z praktyk w zakresie zatrudnienia. Zawiera on także informacje kontekstowe, które pomagają zrozumieć informacje zgłoszone w innych ujawnieniach. To ujawnienie obejmuje zarówno indywidualnych wykonawców świadczących pracę na rzecz jednostki („osoby samozatrudnione”), jak i pracowników zapewnionych przez jednostki prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem” (kod NACE N78). Jeżeli wszystkie osoby wykonujące pracę na rzecz jednostki są **pracownikami**, a jednostka nie posiada w swoich zasobach pracowniczych osób, które nie są pracownikami, ten wymóg dotyczący ujawniania informacji nie jest istotny dla jednostki; niezależnie od tego jednostka może przedstawić ten fakt przy ujawnianiu informacji zgodnie z wymogiem dotyczącym ujawniania informacji S1-6 jako informację kontekstową, ponieważ informacja ta może być istotna dla **użytkowników oświadczenia dotyczącego zrównoważonego rozwoju**.
- AR 62. Przykłady wykonawców (osób samozatrudnionych) stanowiących **własne zasoby pracownicze** jednostki: wykonawcy zatrudnieni przez jednostkę do wykonania pracy, która w innym przypadku byłaby wykonywana przez pracownika; wykonawcy zatrudnieni przez jednostkę do wykonania pracy w obszarze publicznym (na przykład na drodze, na ulicy); wykonawcy zatrudnieni przez jednostkę do wykonania pracy lub świadczenia usług bezpośrednio w miejscu pracy klienta organizacji. Przykłady osób zatrudnionych przez osobę trzecią prowadzącą „działalność związaną z zatrudnieniem”, które wykonują pracę pod kierownictwem jednostki: osoby, które wykonują tę samą pracę co **pracownicy**, takie jak osoby, które zastępują pracowników czasowo nieobecnych (z powodu choroby, urlopu, urlopu rodzicielskiego lub ze względów rodzinnych itp.); osoby, które wykonują stałą pracę w tej samej **lokalizacji** co pracownicy; oraz pracownicy oddelegowani tymczasowo z innego państwa członkowskiego do pracy na rzecz jednostki („pracownicy delegowani”). Przykłady **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** (a zatem osób, które nie stanowią własnych zasobów pracowniczych jednostki i nie są zgłaszane w ramach ESRS S2): pracownicy **dostawcy** związanego umową z jednostką, pracujący na terenie zakładu dostawcy i stosujący metody pracy dostawcy; pracownicy podmiotu „niższego szczebla”, który nabywa towary lub usługi od jednostki; oraz pracownicy dostawcy sprzętu dla jednostki, którzy w co najmniej jednym miejscu pracy jednostki wykonują regularne prace konserwacyjne na sprzęcie dostawcy (na przykład kserokopiarkach) zgodnie z umową zawartą między dostawcą sprzętu a jednostką.

- AR 63. Jeżeli jednostka nie może zgłosić dokładnych danych liczbowych, w celu ujawnienia liczby osób należących do jej **własnych zasobów pracowniczych**, które nie są pracownikami, stosuje wartości szacunkowe zgodnie z ESRS 1, z dokładnością do dziesięciu lub – jeżeli liczba osób należących do jej własnych zasobów pracowniczych, które nie są **pracownikami**, jest większa niż 1 000 – z dokładnością do 100, oraz udziela wyjaśnień. Wyraźnie wskazuje ponadto informacje, które pochodzą z danych rzeczywistych i oszacowań.
- AR 64. W ramach ujawniania liczby osób należących do **własnych zasobów pracowniczych jednostki**, które nie są **pracownikami**, na koniec okresu sprawozdawczego ujmuje się informacje w odniesieniu do tego określonego czasu, nie uwzględniając wahań w okresie sprawozdawczym. Ujawnienie tej liczby jako średniej z całego okresu sprawozdawczego uwzględnia wahania w okresie sprawozdawczym i może być dla **użytkowników** źródłem bardziej wnikliwych i istotnych informacji.
- AR 65. Dzięki informacjom ujawnionym przez jednostkę **użytkownicy** mogą uzyskać wiedzę na temat zmian liczby **osób niebędących pracownikami** w obrębie **własnych zasobów pracowniczych** jednostki w danym okresie sprawozdawczym lub w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym (tj. czy liczba ta zwiększyła się czy zmniejszyła). Jednostka może również ujawnić przyczyny tych wahań. Na przykład wzrost liczby osób niebędących pracownikami w okresie sprawozdawczym może być związany z czynnikiem sezonowym. I odwrotnie, spadek – w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym – liczby osób niebędących pracownikami wynikać z zakończenia tymczasowego projektu. Jeśli jednostka ujawnia wahania, wyjaśnia również kryteria stosowane do określenia ujawnianych wahań. Jeżeli w okresie sprawozdawczym lub między bieżącym a poprzednim okresem sprawozdawczym nie występują znaczące wahania liczby osób niebędących pracownikami, jednostka może ujawnić tę informację.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-8 – Zakres rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

Zakres rokowań zbiorowych

- AR 66. Odsetek **pracowników** objętych **układami zbiorowymi pracy** oblicza się według poniższych wzorów:

$$\frac{\text{Liczba pracowników objętych układami zbiorowymi}}{\text{Liczba pracowników}} \times 100$$

- AR 67. **Pracownicy** będący **własnymi zasobami pracowniczymi** jednostki objęci **układami zbiorowymi pracy** to osoby, wobec których jednostka jest zobowiązana do stosowania układu. Oznacza to, że jeżeli żaden z pracowników nie jest objęty układem zbiorowym pracy, zgłaszany odsetek wynosi zero. Pracownika należącego do własnych zasobów pracowniczych jednostki objętego więcej niż jednym układem zbiorowym pracy liczy się tylko raz.
- AR 68. Celem tego wymogu nie jest uzyskanie odsetka **pracowników** reprezentowanych przez radę zakładową lub należących do związków zawodowych, gdyż mogą one być różne. Odsetek pracowników objętych **układami zbiorowymi** pracy może być wyższy niż odsetek pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych, gdy układy zbiorowe pracy dotyczą zarówno członków związku, jak i osób niezrzeszonych. Ewentualnie odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi pracy może być niższy niż odsetek pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych. Może to mieć miejsce w przypadku, gdy nie ma dostępnych układów zbiorowych pracy lub gdy układy zbiorowe pracy nie obejmują wszystkich pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych.

Dialog społeczny

- AR 69. W celu obliczenia informacji wymaganych na podstawie pkt 63 lit. a) jednostka określa, w których państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) posiada znaczące zatrudnienie (tj. co najmniej 50 pracowników stanowiących co najmniej 10 % ogółu jej pracowników). W odniesieniu do tych państw zgłasza odsetek **pracowników** zatrudnionych w danym państwie w oddziałach, w których pracownicy są reprezentowani przez **przedstawicieli pracowników**. Oddział oznacza każde miejsce wykonywania działalności, w którym jednostka wykonuje działalność gospodarczą niemającą charakteru tymczasowego, przy wykorzystaniu zasobów ludzkich i majątkowych. Przykłady obejmują: fabrykę, oddział sieci sprzedaży detalicznej lub siedzibę jednostki. W przypadku krajów, w których istnieje tylko jeden oddział, zgłaszany odsetek wynosi 100 % lub 0 %.

$$\frac{\text{Liczba pracowników pracujących w zakładach, w których są przedstawiciele pracowników}}{\text{Liczba pracowników}} \times 100$$

AR 70. Informacje wymagane w ramach tego wymogu dotyczącego ujawniania informacji należy zgłaszać w następujący sposób:

Tabela 1

Formularz sprawozdawczy dotyczący zakresu rokowań zbiorowych i dialogu społecznego

	Zakres rokowań zbiorowych		Dialog społeczny
Smiddlea pokrycia	Pracownicy – EOG (w przypadku państw, w których jednostka ma >50 pracowników stanowiących >10 % całkowitej liczby pracowników)	Pracownicy – spoza EOG (oszacowanie dla regionów, w których jednostka ma >50 pracowników stanowiących >10 % całkowitej liczby pracowników)	Reprezentacja w miejscu pracy (tylko EOG) (w przypadku państw, w których jednostka ma >50 pracowników stanowiących >10 % całkowitej liczby pracowników)
0–19 %		Region A	
20–39 %	Kraj A	Region B	
40–59 %	Kraj B		Kraj A
60–79 %			Kraj B
80–100 %			

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-9 – Mierniki różnorodności

AR 71. Przygotowując ujawnienie informacji na temat płci w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla, jednostka stosuje definicję kadry kierowniczej najwyższego szczebla rozumianego jako jeden i dwa szczeble poniżej organów administrujących i nadzorczych, chyba że pojęcie to zdefiniowano już w ramach działalności jednostki i różni się od poprzedniego określenia. W takim przypadku jednostka może zastosować własną definicję kadry kierowniczej najwyższego szczebla i ujawnić ten fakt oraz własną definicję.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-10 – Adekwatna płaca

AR 72. Najniższą **płacę** oblicza się dla najniższej kategorii zaszerzegowania **placowego**, z wyłączeniem stażystów i praktykantów. Jego podstawę stanowi płaca podstawowa powiększona o wszelkie stałe dodatki, które są gwarantowane wszystkim **pracownikom**. Najniższą płacę należy rozpatrywać oddzielnie dla każdego kraju, w którym jednostka prowadzi działalność, z wyjątkiem państw spoza EOG, gdy stosowna odpowiednia lub minimalna płaca jest określana na szczeblu regionalnym.

AR 73. Stosowany do porównania z najniższą płacą wskaźnik referencyjny dotyczący **adekwatnej płacy** nie może być niższy niż:

- a) w EOG: wynagrodzenie minimalne ustalone zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041⁽¹⁰³⁾ w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej. Do czasu rozpoczęcia stosowania dyrektywy (UE) 2022/2041, w przypadku gdy nie ma obowiązującego minimalnego **wynagrodzenia** ustalonego przez przepisy lub rokowania zbiorowe w państwie należącym do EOG, jednostka stosuje wskaźnik referencyjny **adekwatnej płacy**, który nie jest niższy od minimalnego wynagrodzenia w sąsiednim państwie o podobnym statusie społeczno-ekonomicznym, albo który nie jest niższy od powszechnie przywoływanej normy międzynarodowej, takiej jak 60 % krajowej mediany wynagrodzeń i 50 % średniego wynagrodzenia brutto.
- b) poza EOG:
 - i. poziom wynagrodzenia określony we wszelkich obowiązujących międzynarodowych, krajowych lub regionalnych przepisach, oficjalnych normach lub układach zbiorowych opartych na ocenie poziomu wynagrodzenia potrzebnego do zapewnienia godnego poziomu życia;
 - ii. jeżeli nie istnieje żaden z instrumentów określonych w ppkt (i), jakiegokolwiek krajowe lub regionalne wynagrodzenie minimalne ustanowione na mocy przepisów lub **rokowań zbiorowych**; lub

⁽¹⁰³⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33).

- iii. jeżeli nie istnieje żaden z instrumentów określonych w pkt (i) lub (ii), można zastosować dowolny wskaźnik referencyjny, który spełnia kryteria określone przez Sustainable Trade Initiative (IDH) („plan działania dotyczący płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie, platforma służąca zagwarantowaniu płacy zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie w łańcuchu dostaw”), w tym odpowiednie wskaźniki dostosowane do metodyki Anker lub określone przez Wage Indicator Foundation lub Fair Wage Network, pod warunkiem zapewnienia pierwszeństwa rokowań zbiorowych w zakresie ustalania warunków zatrudnienia.

AR 74. Dyrektywa (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych **wynagrodzeń** minimalnych w Unii Europejskiej odnosi się zarówno do orientacyjnych wartości referencyjnych powszechnie stosowanych na poziomie międzynarodowym, takich jak 60 % mediany wynagrodzeń brutto czy 50 % przeciętnego wynagrodzenia brutto, lub orientacyjnych wartości referencyjnych stosowanych na poziomie krajowym. Dane dotyczące orientacyjnych wartości 60 % krajowej mediany wynagrodzeń brutto lub 50 % krajowego przeciętnego wynagrodzenia brutto można uzyskać z europejskiego badania aktywności ekonomicznej ludności.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-11 – Ochrona socjalna

AR 75. **Ochrona socjalna** oznacza wszystkie środki, które zapewniają dostęp do opieki zdrowotnej i wsparcie dochodów w przypadku trudnych wydarzeń życiowych, takich jak utrata pracy, choroba i konieczność opieki medycznej, urodzenie i wychowanie dziecka, czy przejście na emeryturę i konieczność jej uzyskania.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-12 – Osoby z niepełnosprawnościami

AR 76. Ujawniając informacje wymagane na mocy pkt 77 dotyczące **osób z niepełnosprawnościami**, jednostka przedstawia wszelkie informacje kontekstowe niezbędne dla zrozumienia danych i sposobu ich opracowania (metodyki). Na przykład informacje o wpływie różnych definicji prawnych osób z niepełnosprawnościami w poszczególnych krajach, w których jednostka prowadzi działalność.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-13 – Mierniki dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności

AR 77. Regularną ocenę pracy definiuje się jako ocenę opartą na kryteriach znanych pracownikowi i jego przełożonemu, podejmowaną za wiedzą pracownika co najmniej raz w roku. Ocena może obejmować ocenę dokonaną przez bezpośredniego przełożonego pracownika, współpracowników lub szersze grono **pracowników**. W ocenie może także uczestniczyć dział kadr. W celu ujawnienia informacji wymaganych na podstawie pkt 83 lit. a) jednostka stosuje w mianowniku liczby dotyczące pracowników przedstawione w wymogu dotyczącym ujawniania informacji ESRS S1-6, aby obliczyć:

- a) liczbę lub odsetek ocen pracy przypadających na pracownika; oraz
- b) liczbę ocen proporcjonalną do uzgodnionej liczby ocen dokonanych przez kadrę kierowniczą.

AR 78. Aby ujawnić średnią wymaganą zgodnie z pkt 83 lit. b), jednostka dokonuje następującego obliczenia: łączna liczba godzin **szkoleniowych** oferowanych **pracownikom** według kategorii płci i ukończonych przez nich podzielona przez łączną liczbę pracowników według kategorii płci. W przypadku całkowitej średniej liczby szkoleń i średniej według płci stosuje się dane liczbowe dotyczące całkowitego zatrudnienia i zatrudnienia według płci, zgłoszone w ramach wymogu dotyczącego ujawniania informacji ESRS S1-6.

AR 79. Kategorie pracowników oznaczają podział **pracowników** według szczebli (np. kadra kierownicza najwyższego szczebla, kadra kierownicza średniego szczebla) lub funkcji (np. pracownicy techniczni, administracyjni, produkcyjni). Informacje te pochodzą z własnego systemu kadrowego jednostki. Dokonując kategoryzacji zasobów pracowniczych, jednostka określa uzasadnione i zrozumiałe kategorie pracowników, które umożliwiają **użytkownikom** informacji zrozumienie różnych miar wyników w poszczególnych kategoriach. Jednostka przedstawia kategorię dla pracowników pełniących funkcje wykonawcze i pracowników niepełniących funkcji wykonawczych.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-14 – Mierniki bezpieczeństwa i higieny pracy

AR 80. W odniesieniu do pkt 88 lit. a) odsetek **własnych zasobów pracowniczych**, które są objęte systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jednostki, ujawnia się na podstawie liczby pracowników, a nie ekwiwalentu pełnego czasu pracy.

- AR 81. W odniesieniu do pkt 90, jeżeli system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jednostki lub jego określone elementy zostały poddane audytowi wewnętrznemu lub certyfikacji zewnętrznej, jednostka może wskazać na ten fakt bądź jego brak, oraz w stosownych przypadkach normy stanowiące podstawę takich audytów lub certyfikacji.
- AR 82. Zgony można zgłaszać w podziale na te, które wynikają z **urazów związanych z pracą** i te, które wynikają z **złego stanu zdrowia związanego z pracą**.

Wytyczne dotyczące terminu „związany z pracą”

- AR 83. **Urazy związane z pracą** i **zły stan zdrowia związany z pracą** wynikają z narażenia na zagrożenia w miejscu pracy. Niezależnie od tego mogą wystąpić inne rodzaje **incydentów**, które nie są związane z samą pracą. Na przykład poniższych incydentów co do zasady nie uznaje się za związane z pracą, chyba że mające zastosowanie przepisy krajowe stanowią inaczej:
- a) osoba należąca do zasobów pracowniczych doznaje podczas pracy zawału serca, który nie jest związany z pracą;
 - b) osoba należąca do zasobów pracowniczych jadąca do lub z pracy odnosi obrażenia w wypadku samochodowym (jeżeli prowadzenie pojazdu nie jest częścią pracy i jeżeli transport nie został zorganizowany przez jednostkę); oraz
 - c) osoba należąca do zasobów pracowniczych cierpiąca na epilepsję ma w pracy atak, który nie jest związany z pracą.
- AR 84. W odniesieniu do podróży w sprawach zawodowych, urazy i zły stan zdrowia, które wystąpiły podczas podróży danej osoby są związane z pracą, jeśli w czasie urazu lub złego stanu zdrowia osoba ta była zaangażowana w działania związane z pracą „w interesie pracodawcy”. Przykłady takich działań obejmują podróżowanie do miejsc kontaktu z klientami i z powrotem; wykonywanie zadań związanych z pracą; oraz podejmowanie klientów lub bycie zapraszany w celu zawarcia transakcji, omówienia lub promowania interesów (na polecenie pracodawcy). Jeżeli jednostka jest odpowiedzialna za dojazd do pracy, **incydenty** podczas dojazdu uznaje się za związane z pracą. Niemniej jednak incydenty podczas podróży, za które jednostka nie odpowiada (tj. regularne dojazdy do i z pracy), mogą być zgłaszane oddzielnie, pod warunkiem że jednostka dysponuje takimi danymi pochodzącymi z całej jednostki.
- AR 85. W odniesieniu do pracy z domu, urazy lub zły stan zdrowia są związane z pracą, jeżeli wystąpiły, gdy dana osoba wykonywała pracę z domu, i są bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy, a nie z ogólnym środowiskiem lub otoczeniem domowym.
- AR 86. W odniesieniu do choroby psychicznej uznaje się, że jest ona związana z pracą, jeżeli została zgłoszona dobrowolnie przez daną osobę i jest poparta opinią uprawnionego pracownika służby zdrowia o odpowiednim **przeszkoleniu** i doświadczeniu, oraz jeżeli w takiej opinii stwierdzono, że choroba jest związana z pracą.
- AR 87. Nie uznaje się za związane z pracą problemów zdrowotnych, które wynikają na przykład z palenia, nadużywania narkotyków i alkoholu, braku aktywności fizycznej, niezdrowej diety i czynników psychospołecznych niezwiązanych z pracą.
- AR 88. Za **urazy związane z pracą** nie uznaje się chorób zawodowych – zalicza się je do **złego stanu zdrowia związanego z pracą**.

Wytyczne dotyczące obliczania wskaźnika urazów związanych z pracą

- AR 89. Przy obliczaniu wskaźnika urazów związanych z pracą, jednostka dzieli odpowiednią liczbę przypadków przez łączną liczbę godzin przepracowanych przez pracowników stanowiących **własne zasoby pracownicze** i mnoży przez 1 000 000. W ten sposób wskaźniki te odzwierciedlają liczbę odpowiednich przypadków na milion przepracowanych godzin. Wskaźnik oparty na 1 000 000 przepracowanych godzin wskazuje liczbę urazów związanych z pracą na 500 osób należących do zasobów pracowniczych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w ciągu jednego roku. Wskaźnik oparty na 1 000 000 przepracowanych godzin stosuje się także do celów porównywalności w odniesieniu do jednostek zatrudniających poniżej 500 osób należących do zasobów pracowniczych.
- AR 90. Jeżeli jednostka nie może bezpośrednio obliczyć liczby przepracowanych godzin, może ją oszacować na podstawie normalnego lub normalnego wymiaru czasu pracy, uwzględniając uprawnienia do płatnego urlopu od pracy (na przykład urlop płatny, płatne zwolnienia chorobowe, dni ustawowo wolne od pracy) i wyjaśnić tę kwestię w ujawnionych przez siebie informacjach.

AR 91. Przy obliczaniu liczby i wskaźnika urazów związanych z pracą podlegających zgłoszeniu jednostka uwzględnia przypadki zgonów w wyniku urazów związanych z pracą.

Wytyczne dotyczące złego stanu zdrowia związanego z pracą podlegającego zgłoszeniu

AR 92. Zły stan zdrowia związany z pracą może obejmować ostre, nawracające i przewlekłe problemy zdrowotne spowodowane lub nasilone przez warunki pracy lub praktyki związane z pracą. Należą do nich zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego, choroby skóry i układu oddechowego, nowotwory złośliwe, choroby spowodowane czynnikami fizycznymi (na przykład ubytek słuchu spowodowany hałasem, choroby spowodowane drganiami mechanicznymi) oraz choroby psychiczne (na przykład lęk, zespół stresu pourazowego). Do celów wymaganych ujawnień jednostka uwzględnia w swoich ujawnieniach przynajmniej przypadki wymienione w wykazie chorób zawodowych MOP.

AR 93. W kontekście niniejszego standardu zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego związane z pracą ujmują się w kategorii złego stanu zdrowia związanego z pracą (a nie urazów).

AR 94. **Przypadki**, które należy ujawnić w pkt 88 lit. d), dotyczą przypadków złego stanu zdrowia związanego z pracą, o których jednostkę powiadomiono lub które jednostka zidentyfikowała w ramach nadzoru medycznego w okresie sprawozdawczym. Jednostka może zostać powiadomiona o przypadkach złego stanu zdrowia związanego z pracą za pośrednictwem zgłoszeń dokonanych przez osoby, na które jednostka wywiera wpływ, instytucji, które zajmują się kompensacją lub pracowników służby zdrowia. Ujawnienie może obejmować przypadki złego stanu zdrowia związanego z pracą, które wykryto w okresie sprawozdawczym wśród osób, które w przeszłości należały do zasobów pracowniczych jednostki.

Wytyczne dotyczące liczby dni straconych

AR 95. Jednostka oblicza liczbę dni straconych w ten sposób, że uwzględnia pierwszy pełny dzień i ostatni dzień nieobecności. W obliczeniach należy uwzględnić dni kalendarzowe, a zatem dni, w których danej osoby nie zaplanowano w harmonogramie pracy (na przykład weekendy, dni ustawowo wolne od pracy), będączone jako dni stracone.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-15 – Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

AR 96. Urlop ze względów rodzinnych obejmuje urlop macierzyński, urlop ojcowski, urlop rodzicielski lub ze względów rodzinnych i urlop opiekuńczy, które są dostępne na podstawie prawa krajowego lub układów zbiorowych. Na potrzeby niniejszego standardu pojęcia te definiuje się jako:

- urlop macierzyński: chroniony przez zatrudnienie urlop dla zatrudnionych kobiet bezpośrednio w okresie porodu (lub w niektórych krajach – adopcji);
- urlop ojcowski: urlop z okazji narodzin lub adopcji dziecka dla ojca lub, w przypadku i w zakresie przewidzianym przez prawo krajowe, dla równoważnego drugiego rodzica, w celu sprawowania opieki;
- urlop rodzicielski lub ze względów rodzinnych: urlop dla rodziców z powodu narodzin lub adopcji dziecka w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem zgodnie z definicją każdego państwa członkowskiego.
- urlop opiekuńczy: urlop dla pracowników w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie, która mieszka w tym samym gospodarstwie domowym, i która wymaga znaczącej opieki lub wsparcia z poważnych przyczyn medycznych, zgodnie z definicją każdego państwa członkowskiego.

AR 97. W odniesieniu do pkt 93 lit. a) pracownikami uprawnionymi do urlopu ze względów rodzinnych są pracownicy objęci przepisami, polityką organizacyjną, porozumieniami, umowami lub **układami zbiorowymi pracy**, które zawierają uprawnienia do urlopu ze względów rodzinnych, którzy to pracownicy poinformowali jednostkę o swoim uprawnieniu lub jednostka o nim wie.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-16 – Mierniki wynagrodzeń (luka płacowa i całkowite wynagrodzenie)

Luka płacowa

AR 98. Przy opracowywaniu informacji wymaganych na podstawie pkt 97 lit. a) dotyczących luki **płacowej** między jej pracownikami płci żeńskiej i pracownikami płci męskiej (znanej również jako luka płacowa między kobietami a mężczyznami) jednostka stosuje następującą metodę:

- uwzględnia poziom wynagrodzenia brutto za godzinę wszystkich **pracowników**; oraz

- b) stosuje następujący wzór do obliczenia luki płacowej między kobietami a mężczyznami:

$$\frac{\text{Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników-mężczyzn} - \text{średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników-kobiet}}{\text{Średni poziom stawki godzinowej brutto pracowników-mężczyzn}} \times 100$$

AR 99. Ujawniając informacje wymagane na podstawie pkt 97 lit. a), jednostka przedstawia wszelkie informacje kontekstowe niezbędne dla zrozumienia danych i sposobu ich opracowania (metodyki). Można zgłosić informacje dotyczące tego, w jaki sposób obiektywne czynniki, takie jak rodzaj pracy i państwo zatrudnienia, wpływają na lukę **płacową** między kobietami a mężczyznami.

AR 100. Pomiar luki **płacowej** między kobietami a mężczyznami w jednostce zgłasza się za bieżący okres sprawozdawczy oraz, jeśli została zgłoszona w poprzednich sprawozdaniach w zakresie zrównoważonego rozwoju, za poprzednie dwa okresy sprawozdawcze.

Współczynnik całkowitego wynagrodzenia

AR 101. Przy opracowywaniu informacji wymaganych na podstawie pkt 97 lit. b) jednostka:

- a) uwzględnia wszystkich **pracowników**;
- b) uwzględnia, w zależności od swojej polityki wynagrodzeń, wszystkie poniższe elementy:
 - i. wynagrodzenie zasadnicze, które stanowi sumę gwarantowanego, krótkoterminowego i niezmiennego wynagrodzenia pieniężnego;
 - ii. świadczenia pieniężne, które stanowią sumę wynagrodzenia zasadniczego i dodatków pieniężnych, premii, prowizji, udziału w zyskach pieniężnych i innych form zmiennych płatności pieniężnych;
 - iii. świadczenia rzeczowe, takie jak samochody, prywatne ubezpieczenie zdrowotne, ubezpieczenie na życie, programy wspierające dobrostan; oraz
 - iv. bezpośrednie wynagrodzenie, które stanowi sumę świadczeń pieniężnych, świadczeń rzeczowych i całkowitej wartości godziwej wszystkich rocznych zachęt długoterminowych (na przykład nagród w postaci opcji na akcje, udziałów bądź akcji lub jednostek uczestnictwa o ograniczonej możliwości dysponowania, udziałów bądź akcji lub jednostek uczestnictwa uzależnionych od osiągniętych wyników, udziałów bądź akcji fantomowych, praw do wzrostu wartości akcji i długookresowych premii pieniężnych);
- c) stosuje następujący wzór do obliczenia współczynnika **rocznego łącznego wynagrodzenia**:

$$\frac{\text{Roczne łączne wynagrodzenie najlepiej zarabiającej osoby w jednostce}}{\text{Mediana rocznego łącznego wynagrodzenia pracownika (z wyłączeniem najlepiej zarabiającej osoby)}}$$

AR 102. Aby zobrazować informacje kontekstowe, jednostka może przedstawić wyjaśnienie niezbędne do zrozumienia danych i sposobu ich zestawiania (metodyki). Dane ilościowe, takie jak współczynnik **rocznego łącznego wynagrodzenia**, mogą same w sobie nie wystarczyć do zrozumienia dysproporcji **płacowych** i czynników na nie wpływających. Na poziom wynagrodzenia może wpływać na przykład wielkość jednostki (np. przychody, liczba **pracowników**), sektor, w jakim jednostka ta prowadzi działalność, strategia zatrudnienia realizowana w jednostce (np. poleganie na pracownikach zewnętrznych lub pracownikach zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysoki stopień automatyzacji) lub zmienność walutowa.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S1-17 – Incydenty, skargi i poważne wpływy na przestrzeganie praw człowieka

AR 103. Oprócz informacji wymaganych na podstawie pkt 103 i 104 jednostka może ujawniać informacje na temat statusu **incydentów** lub skarg oraz działań podjętych w odniesieniu do:

- a) incydentów poddanych przeglądowi przez jednostkę;
- b) wdrażanych planów naprawy skutków;
- c) wdrożonych planów naprawy skutków, których wyniki poddano przeglądowi w ramach rutynowych wewnętrznych procesów przeglądu zarządzania; oraz
- d) incydentów, które nie są już przedmiotem działań.

AR 104. Jeżeli jednostka opracowuje informacje opisane w AR 103, uwzględnia następujące kwestie:

- a) **incydent** nie podlega już wymogowi podjęcia działań, jeśli został rozwiązany, sprawa została zakończona lub jednostka nie wymaga podjęcia żadnych dalszych działań. Incydent, w przypadku którego nie są wymagane dalsze działania, może na przykład obejmować sprawy, które zostały wycofane lub w przypadku których okoliczności, które doprowadziły do incydentu, już nie istnieją;
- b) środki naprawcze są ukierunkowane na domniemanego sprawcę i domniemaną ofiarę. Działania naprawcze wobec ofiary mogą obejmować ofertę pokrycia kosztów sesji doradczych poniesionych przez ofiarę, zaoferowanie płatnego urlopu, zaoferowanie przywrócenia wykorzystanego wcześniej zwolnienia chorobowego lub urlopu, jeżeli ofiara poniosła jakiegokolwiek koszty w związku z **molestowaniem** (jak np. wykorzystanie dni zwolnienia chorobowego lub urlopu); oraz
- c) działania naprawcze wobec sprawcy mogą obejmować udzielenie mu ustnego lub pisemnego ostrzeżenia, nakazanie skorzystania z usług doradztwa w zakresie przeciwdziałania molestowaniu lub wysłanie sprawcy nękania na odpowiednią sesję szkoleniową lub **szkolenie** w zakresie świadomości i zapobiegania molestowaniu. Kolejną opcją może być również zawieszenie sprawcy bez prawa do **wynagrodzenia**. Jeśli sprawca nękania był już wcześniej karany, ale jego działania o charakterze molestowania nie ustają, może być konieczne zastosowanie poważniejszych środków dyscyplinarnych.

AR 105. Poważne **incydenty** dotyczące poszanowania praw człowieka obejmują przypadki pozwów sądowych, formalnych skarg składanych za pośrednictwem jednostki lub mechanizmy rozpatrywania skarg przez strony trzecie, poważne zarzuty sformułowane w raportach publicznych lub mediach, jeżeli są one związane z **własnymi zasobami pracowniczymi** jednostki, a fakt wystąpienia incydentów nie jest przez tę jednostkę kwestionowany, jak również każde inne poważne wpływy, co do których jednostka posiada wiedzę.

AR 106. Oprócz informacji wymaganych na podstawie pkt 104 powyżej jednostka może ujawnić informacje na temat liczby przypadków poważnych **incydentów** dotyczących poszanowania praw człowieka, w których jednostka odegrała rolę w zagwarantowaniu **środków naprawczych** osobom, na które przypadki te miały wpływ w okresie sprawozdawczym.

Dodatek A.1

Wymogi dotyczące stosowania odnoszące się do przypadków ujawnienia informacji związanych z ESRS 2

Niniejszy dodatek stanowi integralną część ESRS S1 *Własne zasoby pracownicze*. Dodatek ten ma na celu wspieranie stosowania wymogów ESRS 2 dotyczących ujawniania informacji określonych w tym standardzie i ma taką samą moc obowiązującą jak pozostałe części standardu. Zawiera on niewyczerpującą listę czynników, które jednostka zobowiązana jest uwzględnić przy spełnianiu wymogów ESRS 2 SBM-2 i ESRS 2 SBM-3. Niniejszy dodatek nie zawiera definicji terminów wymienionych poniżej. Wszystkie zdefiniowane terminy można znaleźć w załączniku II: Skróty i glosariusz terminów.

Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka	Niewyczerpująca lista czynników do uwzględnienia w ocenie istotności
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Odsetek pracowników posiadających umowy o pracę na czas określony, stosunek liczby osób zatrudnionych niebędących pracownikami do liczby pracowników, ochrona socjalna
Czas pracy	Odsetek pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę bez zapewnionej minimalnej liczby godzin pracy, zadowolenie pracowników z czasu pracy
Adekwatna płaca	Unijne, krajowe lub lokalne definicje prawne adekwatnej płacy, godziwego wynagrodzenia i płac minimalnych
Dialog społeczny/istnienie rad zakładowych/prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	Zakres reprezentacji w miejscu pracy, reprezentacji transgranicznej i na poziomie zarządu w formie związków zawodowych lub rad zakładowych
Wolność zrzeszania się/prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym odsetek zasobów pracowniczych objętych układami zbiorowymi	Odsetek własnych zasobów pracowniczych objętych układami zbiorowymi pracy, przerwami w pracy
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Urlop ze względów rodzinnych, ruchomy czas pracy, dostęp do opieki nad dziećmi
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Objęcie systemem BHP, wskaźnik wypadków śmiertelnych, wypadków bez skutku śmiertelnego, przypadków chorób związanych z pracą, utraconych dni roboczych
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Odsetek kobiet wśród kadry kierowniczej najwyższego szczebla i w zasobach pracowniczych, dysproporcje płacowe kobiet i mężczyzn
Szkolenia i rozwój umiejętności	Liczba i rozkład szkoleń, procent pracowników poddawanych regularnym przeglądom wyników i ocenom rozwoju
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami i środki na rzecz dostępności dla tych pracowników
Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Powszechność przemocy i molestowania
Różnorodność	Reprezentacja kobiet, grup lub mniejszości etnicznych wśród własnych zasobów pracowniczych jednostki. Rozkład wieku własnych zasobów pracowniczych jednostki. Procent osób z niepełnosprawnościami wśród własnych zasobów pracowniczych jednostki.
Praca dzieci	Rodzaje operacji i obszary geograficzne, w przypadku których istnieją ryzyka związane z pracą dzieci
Praca przymusowa	Rodzaje operacji i obszary geograficzne, w przypadku których istnieją ryzyka związane z pracą przymusową

Dodatek A.2

Wymogi dotyczące stosowania zasad ESRS S1-1 związanych z własnymi zasobami pracowniczymi

Niniejszy dodatek stanowi integralną część ESRS S1 *Własne zasoby pracownicze* i ma taką samą moc obowiązującą jak pozostałe części standardu. Dodatek ten ma na celu wspieranie stosowania wymogów związanych z wymogiem dotyczącym ujawniania informacji ESRS S1-1 w odniesieniu do kwestii socjalnych i kwestii dotyczących praw człowieka wraz z przykładami ujawnienia informacji.

Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka	Przykładowe polityki:
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Polityka braku zwolnień, ograniczenie przedłużania umów o pracę na czas określony, zapewnienie przez pracodawcę ochrony socjalnej w przypadku braku ochrony ze strony państwa
Czas pracy	Ograniczenie godzin nadliczbowych, długich i dzielonych zmian oraz pracy w nocy i w weekendy, odpowiednie planowanie czasu realizacji
Adekwatna płaca	Polityka mająca na celu zapewnienie adekwatnej płacy wszystkim osobom stanowiącym własne zasoby pracownicze
Dialog społeczny/istnienie rad zakładowych/prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	Polityka wspierania instytucji dialogu społecznego, regularnego informowania i konsultacji z przedstawicielami pracowników, konsultacji przed podjęciem ostatecznych decyzji w sprawach związanych z zatrudnieniem
Wolność zrzeszania się/prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	Brak ingerencji w tworzenie związków zawodowych i rekrutację członków tych związków (w tym w dostęp związków zawodowych do jednostki), negocjacje w dobrej wierze, odpowiedni czas wolny od pracy dla przedstawicieli pracowników, udogodnienia dla przedstawicieli pracowników i ich ochrona przed zwolnieniem, brak dyskryminacji członków związków zawodowych i przedstawicieli pracowników
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Zapewnienie wszystkim pracownikom urlopu rodzinnego, elastycznego czasu pracy, dostępu do placówek opieki dziennej
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Objęcie wszystkich własnych zasobów pracowniczych systemem zarządzania BHP
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Polityka równouprawnienia płci i równości wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości
Szkolenia i rozwój umiejętności	Polityka podnoszenia umiejętności i poszerzania perspektyw zawodowych pracowników
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Polityka dostosowywania miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami
Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Polityka zerowej tolerancji wobec przemocy i molestowania w miejscu pracy
Różnorodność	Polityka inkluzywności (tj. w odniesieniu do osób o różnorodnym pochodzeniu etnicznym lub osób będących przedstawicielami grup mniejszościowych) i działań pozytywnych.
Praca dzieci	Polityka identyfikowania miejsc, w których występuje praca dzieci, oraz miejsc, w których dochodzi do wykonywania prac niebezpiecznych przez młodych pracowników, oraz zapobiegania ryzyku wykonywania przez nich takich prac
Praca przymusowa	Polityka identyfikacji miejsc, gdzie dochodzi do pracy przymusowej, i zmniejszania ryzyka takiej pracy

Dodatek A.3

Wymogi dotyczące stosowania ESRS S1-4 Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na własne zasoby pracownicze oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z własnymi zasobami pracowniczymi, a także skuteczność tych działań

Niniejszy dodatek stanowi integralną część ESRS S1 *Własne zasoby pracownicze* i ma taką samą moc obowiązującą jak pozostałe części standardu. Dodatek ten ma na celu wspieranie stosowania wymogów związanych z wymogiem dotyczącym ujawniania informacji ESRS S1-4 w odniesieniu do kwestii socjalnych i kwestii dotyczących praw człowieka wraz z przykładami ujawnienia informacji:

Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka	Przykładowe działania:
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Oferowanie pracownikom zatrudnionym na umowę o pracę na czas określony umów na czas nieokreślony, wdrażanie planów ochrony socjalnej w sytuacjach braku zabezpieczeń ze strony państwa
Czas pracy	Rotacja w systemie zmianowym, wcześniejsze informowanie o harmonogramie pracy, ograniczenie nadmiernej liczby godzin nadliczbowych
Adekwatna płaca	Negocjowanie godziwego wynagrodzenia w ramach układów zbiorowych pracy, weryfikacja wysokości płacy oferowanej przez agencje zatrudnienia
Dialog społeczny/istnienie rad zakładowych/prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	Rozszerzenie zagadnień dotyczących zrównoważoności poruszanych w dialogu społecznym, zwiększenie liczby spotkań, zwiększenie środków dla rad zakładowych
Wolność zrzeszania się/prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	Rozszerzenie zakresu kwestii dotyczących zrównoważoności poruszanych w rokowaniach zbiorowych, zwiększenie środków dla przedstawicieli pracowników
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Rozszerzenie kwalifikowalności do urlopu rodzinnego i elastycznych form organizacji czasu pracy, zwiększenie dostępności opieki dziennej
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Zwiększenie liczby szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, inwestycje w bezpieczniejszy sprzęt
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Ukierunkowana rekrutacja i awans kobiet, zmniejszenie dysproporcji płacowych w drodze negocjacji układów zbiorowych pracy
Szkolenia i rozwój umiejętności	Audyty umiejętności, szkolenia w celu uzupełnienia niedoborów kwalifikacji
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Zwiększanie środków służących dostępności
Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Usprawnienie mechanizmów składania skarg, zwiększenie sankcji za przemoc i molestowanie, zapewnienie szkoleń z zakresu prewencji dla kadry zarządzającej
Różnorodność	Szkolenie w zakresie różnorodności i włączenia (w tym dotyczące kwestii etnicznych), ukierunkowana rekrutacja grup niedostatecznie reprezentowanych
Praca dzieci	Środki weryfikacji wieku, partnerstwo z organizacjami na rzecz eliminacji pracy dzieci, środki na rzecz przeciwdziałania najgorszym formom pracy dzieci
Praca przymusowa	Środki zapewniające zgodę dobrowolną na zatrudnienie bez groźby kary, umowy w zrozumiałym języku, swoboda rozwiązania stosunku pracy bez kary, środki dyscyplinarne nie powinny zobowiązywać do wykonywania pracy, zgoda dobrowolna na pracę w godzinach nadliczbowych, swoboda poruszania się (w tym opuszczania miejsca pracy), sprawiedliwe traktowanie pracowników migrujących, monitorowanie agencji zatrudnienia.

Dodatek A.4

Wymogi dotyczące stosowania ESRS S1-5 Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

Niniejszy dodatek stanowi integralną część ESRS S1 *Własne zasoby pracownicze* i ma taką samą moc obowiązującą jak pozostałe części standardu. Dodatek ten ma na celu wspieranie stosowania wymogów związanych z wymogiem dotyczącym ujawniania informacji ESRS S1-5 w odniesieniu do kwestii socjalnych i kwestii dotyczących praw człowieka wraz z przykładami ujawnienia informacji:

Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka	Przykładowe cele:
Bezpieczeństwo zatrudnienia	Zwiększenie odsetka osób w zasobach pracowniczych posiadających umowy o pracę (zwłaszcza umowy na czas nieokreślony) i korzystających z ochrony socjalnej
Czas pracy	Zwiększenie odsetka osób w zasobach pracowniczych korzystających z elastycznych form organizacji czasu pracy
Adekwatna płaca	Zapewnienie adekwatnej płacy wszystkim osobom stanowiącym własne zasoby pracownicze
Dialog społeczny/istnienie rad zakładowych/prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa	Rozszerzenie dialogu społecznego na większą liczbę zakładów lub krajów
Wolność zrzeszania się/prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi	Zwiększenie odsetka własnych zasobów pracowniczych objętych rokowaniami zbiorowymi, negocjujących układy zbiorowe pracy w odniesieniu do kwestii dotyczących zrównoważoności
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	Rozszerzenie środków dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, tak aby dotyczył większego odsetka własnych zasobów pracowniczych
Bezpieczeństwo i higiena pracy	Zmniejszenie wskaźnika urazów i czasu pracy utraconego w wyniku urazów
Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości	Zwiększenie odsetka kobiet w zasobach pracowniczych i wśród kadry kierowniczej najwyższego szczebla, zmniejszenie dysproporcji płacowych kobiet i mężczyzn
Szkolenia i rozwój umiejętności	Zwiększenie odsetka pracowników korzystających ze szkoleń i regularnych przeglądów rozwoju umiejętności
Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami	Zwiększenie odsetka osób z niepełnosprawnościami wśród własnych zasobów pracowniczych
Środki zapobiegania przemocy i molestowaniu w miejscu pracy	Rozszerzenie środków na wszystkie miejsca pracy
Różnorodność	Zwiększenie odsetka grup niedostatecznie reprezentowanych we własnych zasobach pracowniczych i w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla
Praca dzieci	Rozszerzenie środków zapobiegających narażeniu młodych ludzi na pracę niebezpieczną na większy odsetek prowadzonych operacji
Praca przymusowa	Rozszerzenie środków zapobiegających pracy przymusowej na większą liczbę prowadzonych operacji