

ESRS S2

OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ W ŁAŃCUCHU WARTOŚCI

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 E2-1 – Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-2 – Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań

Mierniki i cele

- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

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 E2-1 – Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-2 – Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości
- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań

Mierniki i cele

- Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-5 – 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** na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** związanych z własnymi operacjami i łańcuchem wartości jednostki, w tym za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także relacji biznesowych, oraz powiązanych istotnych ryzyk i szans, w tym:
 - a) jak jednostka wpływa na osoby wykonujące pracę w jej łańcuchu wartości pod względem istotnych pozytywnych i negatywnych, rzeczywistych lub potencjalnych wpływów;
 - b) wszelkich **działań** podjętych w celu zapobiegania rzeczywistym lub potencjalnym negatywnym wpływom lub w celu łagodzenia lub naprawy skutków takich wpływów oraz w celu uwzględnienia ryzyk i szans, a także wyniku tych działań;
 - c) charakteru, rodzaju i zakresu istotnych ryzyk i szans jednostki, w tym tych wynikających z wpływów jednostki na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości i **zależności** od nich, oraz sposobu zarządzania nimi przez daną jednostkę; oraz
 - d) **skutków finansowych** dla jednostki w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej powodowanych przez istotne ryzyka i szanse, w tym te wynikające z wpływów i zależności jednostki związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości.
2. Aby osiągnąć cel, w niniejszym standardzie wymagane jest wyjaśnienie ogólnego podejścia przyjętego przez jednostkę w celu identyfikacji wszelkich istotnych faktycznych i potencjalnych **wpływów** na osoby wykonujące pracę w **łańcuchu wartości** oraz zarządzania tymi wpływami w odniesieniu do:
 - a) warunków pracy (na przykład bezpieczeństwo zatrudnienia, czas pracy, **adekwatna płaca, dialog społeczny, wolność zrzeszania się**, w tym istnienie rad zakładowych, **rozkowania zbiorowe, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym** oraz bezpieczeństwo i higiena pracy);
 - b) **równego traktowania i równych szans** dla wszystkich (na przykład równouprawnienie płci i równość **wynagrodzeń** za pracę o takiej samej wartości, **szkolenia i rozwój** umiejętności, zatrudnienie i integracja **osób z niepełnosprawnościami**, środki zapobiegania przemocy i **molestowaniu** w miejscu pracy oraz różnorodność);
 - c) innych praw związanych z pracą (na przykład **praca dzieci, praca przymusowa**, odpowiednie warunki mieszkaniowe, woda i warunki sanitarne oraz prywatność).
3. W niniejszym standardzie wymagane jest także wyjaśnienie, w jaki sposób takie wpływy, jak również **zależności** jednostki od **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** mogą stworzyć dla jednostki istotne ryzyka lub szanse. Negatywne wpływy na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości mogą na przykład zakłócić działalność jednostki (w drodze odmowy kupna produktów przez klientów lub konfiskatę towarów przez organy państwowe) i zaszkodzić jej reputacji. Z drugiej strony poszanowanie praw pracowników i aktywne programy wsparcia (realizowane na przykład w drodze inicjatyw w zakresie wiedzy finansowej) mogą zapewnić szanse rynkowe, takie jak bardziej niezawodne dostawy lub poszerzenie bazy przyszłych **konsumentów**.
4. Niniejszy standard obejmuje wszystkie osoby wykonujące pracę w **łańcuchu wartości** jednostki na wyższym i niższym szczeblu, które są lub mogą być pod istotnym wpływem jednostki, w tym wpływem związanym z własnymi operacjami i łańcuchem wartości jednostki, również za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także relacji biznesowych. Dotyczy to wszystkich pracowników, którzy nie wchodzą w zakres „**własnych zasobów pracowników**” (termin „własne zasoby pracownicze” obejmuje **pracowników**, indywidualnych wykonawców, tj. osoby samozatrudnione, oraz pracowników zapewnionych przez jednostki będące stroną trzecią prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem”). **Własne zasoby pracownicze** ujęto w ESRS S1 Własne zasoby pracownicze. Zob. AR 3 w celu zapoznania się z przykładami elementów włączonych w zakres niniejszego standardu.

Związek z innymi ESRS

5. Niniejszy standard ma zastosowanie, gdy istotne **wpływy** na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** lub istotne **ryzyka i szanse** związane z takimi osobami zidentyfikowano w drodze procesu oceny **istotności** określonego w ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji.
6. Niniejszy standard należy odczytywać w powiązaniu z ESRS 1 Wymogi ogólne oraz ESRS 2, jak również ESRS S1, ESRS S3 Dotknięte społeczności oraz ESRS S4 Konsument i użytkownicy końcowi.

7. W celu zapewnienia skutecznej sprawozdawczości sprawozdawczość zgodnie z niniejszym standardem powinna być konsekwentna, spójna i w stosownych przypadkach wyraźnie powiązana ze sprawozdawczością dotyczącą **własnych zasobów pracowniczych** jednostki zgodnie z ESRS S1.

Wymogi dotyczące ujawniania informacji

ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji

8. Wymogi tej sekcji należy odczytywać w powiązaniu z ujawnianymi informacjami wymaganymi w ESRS 2 dotyczącym strategii (SBM). Wynikające z tego ujawnienia informacje przedstawia się wraz z ujawnieniami informacji wymaganymi w ramach ESRS 2, z wyjątkiem SBM-3 *Istotne wpływy, ryzyka i szanse oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym*, w przypadku których jednostka ma możliwość przedstawienia ujawnień informacji wraz z tematycznymi ujawnieniami informacji.

Strategia

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

9. Odpowiadając na wymogi ESRS 2 SBM-2 pkt 43, jednostka ujawnia, w jaki sposób interesy, poglądy i prawa jej **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, na które jednostka mogłaby wywierać istotny wpływ, w tym poszanowanie ich praw człowieka, wpływają na jej strategię i model biznesowy. Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości 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

10. Odpowiadając na wymogi ESRS 2 SBM-3 pkt 48, jednostka ujawnia:
- czy i w jaki sposób faktyczne i potencjalne wpływy na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, jak określono 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, oraz (ii) są uwzględniane w strategii i modelu biznesowym jednostki oraz przyczyniają się do ich dostosowywania; oraz
 - związek między istotnymi ryzykami i szansami wynikającymi z wpływów na osoby wykonujące pracę w **łańcuchu wartości** jednostki i **zależności** od nich z jednej strony, a strategią i modelem biznesowym jednostki z drugiej strony.
11. Spełniając wymogi określone w pkt 48 ESRS 2 SBM-3, jednostka ujawnia, czy wszystkie **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, na które jednostka może wywierać istotny wpływ, w tym wpływy, które są związane z własnymi operacjami i łańcuchem wartości jednostki, również za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także relacji biznesowych, są objęte zakresem ujawnienia określonym w ESRS 2. Jednostka przedstawia ponadto następujące informacje:
- krótki opis rodzajów osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości, na które jednostka mogłaby wywierać istotny wpływ, w tym wpływy związane z własnymi operacjami i łańcuchem wartości jednostki, również za pośrednictwem jej produktów lub usług, a także relacji biznesowych, oraz określa czy są to:
 - osoby wykonujące pracę w **lokalizacji** jednostki, ale nienależące do jej **własnych zasobów pracowniczych**, tj. niebędące osobami samozatrudnionymi lub pracownikami zapewnianymi przez jednostki prowadzące głównie działalność związaną z zatrudnieniem (objętymi zakresem ESRS S1);
 - pracownicy pracujący dla podmiotów w łańcuchu wartości jednostki na wyższym szczeblu (np. osoby zaangażowane w wydobywanie metali lub minerałów lub zbiór towarów, rafinację, produkcję lub inne formy przetwarzania);
 - pracownicy pracujący dla podmiotów w łańcuchu wartości jednostki na niższym szczeblu (np. osoby zaangażowane w działalność dostawców usług logistycznych lub dystrybucyjnych, franczyzobiorców, sprzedawców detalicznych);
 - pracownicy pracujący w ramach operacji prowadzonych w formie wspólnego przedsięwzięcia lub spółki celowej, w których uczestniczy jednostka sprawozdająca;
 - pracownicy, którzy (w ramach wcześniejszych kategorii lub dodatkowo) są szczególnie narażeni na negatywne wpływy, czy to z powodu swoich cech wrodzonych, czy też szczególnej sytuacji, tacy jak związkowcy, pracownicy migrujący, osoby wykonujące pracę nakładczą, kobiety lub młodzi pracownicy;

- b) informacje dotyczące wszelkich obszarów geograficznych, na poziomie kraju lub na innych poziomach, lub towarów, w odniesieniu do których istnieje znaczące ryzyko występowania **pracy dzieci** lub **pracy przymusowej** lub obowiązkowej osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości jednostki ⁽¹⁰⁴⁾;
 - c) w przypadku istotnych negatywnych wpływów – czy są one (i) powszechne lub systemowe w kontekstach, w których jednostka prowadzi operacje lub posiada źródła zaopatrzenia lub inne **relacje biznesowe** (np. **praca dzieci** lub **praca przymusowa w łańcuchach dostaw** określonych towarów w określonych krajach lub regionach), albo (ii) związane z pojedynczymi **incydentami** (np. wypadkami przy pracy lub wyciekami ropy naftowej) lub z określonymi relacjami biznesowymi. Konieczne jest tu uwzględnienie wpływów na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, które to wpływy mogą wynikać z przejścia na bardziej ekologiczne i neutralne dla klimatu operacje. Potencjalne wpływy obejmują wpływy związane z innowacją i restrukturyzacją, zamknięciem kopalni, zwiększonym wydobyciem minerałów potrzebnych do przejścia na gospodarkę zrównoważoną i produkcją paneli fotowoltaicznych;
 - d) w przypadku istotnych pozytywnych wpływów – krótki opis działań, które skutkują pozytywnymi wpływami (np. uaktualnione praktyki zakupowe, budowanie zdolności osób wykonujących pracę w łańcuchu dostaw), w tym zapewnienie zasobom pracowniczym określonych szans, takich jak tworzenie miejsc pracy i zapewnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji w kontekście „sprawiedliwej transformacji”, oraz rodzaje osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości, na które wpływ jest lub mógłby być pozytywny; jednostka może również ujawnić, czy pozytywne wpływy występują w określonych państwach lub regionach; oraz
 - e) informacje na temat istotnych ryzyk i szans dla jednostki wynikających z wpływów i **zależności** związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości.
12. Opisując główne rodzaje **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, na które jest lub mógłby być wywierany negatywny wpływ, jednostka, w oparciu o ocenę **istotności** określoną w ESRS 2 IRO-1, ujawnia, czy i w jaki sposób w jednostce tej osiągnięto zrozumienie sposobu, w jaki pracownicy o szczególnych cechach, pracujący w określonych kontekstach lub podejmujący określone działania, mogą być narażeni na większe ryzyko poniesienia szkody.
13. Jednostka ujawnia, jakie dotyczące jej istotne **ryzyka** i **szanse** wynikające z **wpływów** i **zależności** związanych z zatrudnianymi przez nią **osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości**, o ile takie ryzyka i szanse w ogóle istnieją, dotyczą określonych grup osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości (na przykład określonych grup wiekowych, pracowników w określonej fabryce lub kraju), a nie wszystkich osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.

Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-1 – Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

14. Jednostka opisuje swoje polityki przyjęte w celu zarządzania swoimi istotnymi wpływami na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, jak również związane z nimi istotne ryzyka i szanse.
15. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat zakresu, w jakim jednostka posiada określone **polityki** dotyczące identyfikacji, oceny lub **naprawy skutków** istotnych **wpływów** wywieranych konkretnie na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** oraz zarządzania tymi wpływami, jak również polityki dotyczące istotnych **ryzyk** lub **szans** związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości.
16. Informacje, których ujawnienie jest wymagane na podstawie pkt 14, zawierają informacje na temat polityk jednostki mających na celu zarządzanie jej istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z **osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości** zgodnie z ESRS 2 MDR-P Polityki przyjęte w celu zarządzania istotnymi kwestiami związanymi ze zrównoważonym rozwojem. Ponadto jednostka określa, czy takie polityki obejmują określone grupy **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** czy wszystkie takie osoby.

⁽¹⁰⁴⁾ 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 wskaźników nr 12 i 13 w tabeli III 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” oraz „Działania i dostawcy narażeni na znaczące ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej”).

17. Jednostka opisuje zobowiązania wynikające ze swojej **polityki** w zakresie praw człowieka ⁽¹⁰⁵⁾, które są istotne dla **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, 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 lub Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych ⁽¹⁰⁶⁾. 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 pracowników, w tym ich praw pracowniczych;
 - b) zaangażowania względem osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości; oraz
 - c) środków mających na celu zapewnienie lub umożliwienie zastosowania **środka naprawczego** w zakresie wpływów na przestrzeganie praw człowieka.
18. Jednostka oświadcza, czy jej polityka w stosunku do zatrudnionych przez nią **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** wyraźnie odnosi się do kwestii handlu ludźmi ⁽¹⁰⁷⁾, **pracy przymusowej** lub obowiązkowej oraz **pracy dzieci**. Jednostka oświadcza również, czy posiada kodeks postępowania **dostawców** ⁽¹⁰⁸⁾.
19. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób jej polityka dotycząca **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** jest zgodna z uznanymi na szczeblu międzynarodowym instrumentami dotyczącymi takich osób, w tym z Wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka ⁽¹⁰⁹⁾. Jednostka ujawnia również zakres, w jakim w ramach jej łańcucha wartości na wyższym i niższym szczeblu odnotowano 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, które dotyczą osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości, a także, w stosownych okolicznościach, wskazuje charakter tych przypadków ⁽¹¹⁰⁾.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-2 – Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów

20. Jednostka ujawnia realizowane przez siebie ogólne procesy współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości i ich przedstawicielami w zakresie faktycznych i potencjalnych wpływów na te osoby.

⁽¹⁰⁵⁾ 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 III 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”).

⁽¹⁰⁶⁾ 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 I w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Brak procesów i mechanizmów kontroli służących nadzorowaniu przestrzegania zasad inicjatywy ONZ Global Compact i Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych”).

⁽¹⁰⁷⁾ 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”).

⁽¹⁰⁸⁾ 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 4 w tabeli 3 w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Brak kodeksu postępowania dostawców”).

⁽¹⁰⁹⁾ 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 sekcjach 1 i 2 załącznika II.

⁽¹¹⁰⁾ 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 10 w tabeli I w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji; oraz administratorom wskaźników referencyjnych w celu ujawniania czynników ESG podlegających rozporządzeniu (UE) 2020/1816, określonych za pomocą wskaźników „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” oraz „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 sekcjach 1 i 2 załącznika II.

21. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat tego, czy i w jaki sposób jednostka współpracuje – w ramach trwającego procesu należytej staranności – z **osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości** i ich prawowitymi przedstawicielami lub **wiarygodnymi reprezentantami** w zakresie istotnych, rzeczywistych i potencjalnych, pozytywnych lub negatywnych wpływów, które ich dotyczą lub mogą ich dotyczyć, oraz tego, czy i w jaki sposób opinie osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości są uwzględniane w procesach decyzyjnych jednostki.
22. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób opinie **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** wpływają na jej decyzje lub działania mające na celu zarządzanie rzeczywistymi i potencjalnymi wpływami na takie osoby. Obejmuje to, w stosownych przypadkach, wyjaśnienie:
- czy dochodzi do współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości lub ich **prawowitymi przedstawicielami** bezpośrednio, czy za pośrednictwem **wiarygodnych reprezentantów**, którzy mają wgląd w ich sytuację;
 - etapu lub etapów, na których ma miejsce współpraca, jej rodzaju i częstotliwości;
 - funkcji w jednostce i najwyższego stanowiska w tej jednostce, które jest zajmowane przez osobę odpowiedzialną operacyjnie za dopilnowanie, aby przedmiotowa współpraca miała miejsce, a jej wyniki wpłynęły na podejście jednostki;
 - w stosownych przypadkach – globalnych porozumień ramowych lub porozumień, które jednostka zawarła ze światowymi federacjami związków zawodowych, dotyczących poszanowania praw człowieka osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości, w tym ich prawa do rokowań zbiorowych, wraz z wyjaśnieniem, w jaki sposób odnośne porozumienie umożliwia jednostce poznanie perspektywy tych osób; oraz
 - w stosownych przypadkach – sposobu, w jaki jednostka ocenia skuteczność swojej współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości, w tym, w stosownych przypadkach, wszelkich wynikających z niej porozumień lub rezultatów.
23. W stosownych przypadkach jednostka ujawnia działania, jakie podejmuje w celu poznania perspektywy pracowników, którzy mogą być szczególnie narażeni na wpływy lub marginalizowani (na przykład kobiety, pracownicy migrujący, pracownicy z niepełnosprawnościami).
24. Jeżeli jednostka nie może ujawnić powyższych wymaganych informacji, ponieważ nie wdrożyła ogólnego procesu współpracy z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości, jednostka ujawnia ten fakt. Może ona ujawnić ramy czasowe, w jakich zamierza prowadzić taki proces do swoich działań.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

25. Jednostka opisuje procesy, które wdrożyła, aby zapewnić naprawę skutków negatywnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, lub w celu współpracy w naprawie skutków tych negatywnych wpływów na te osoby, z którymi jednostka ma związek, jak również dostępne dla osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości kanały do celów zgłaszania i rozstrzygnięcia wątpliwości.
26. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat formalnych środków, za pomocą których **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** mogą zgłaszać swoje wątpliwości i potrzeby bezpośrednio jednostce lub za pośrednictwem których jednostka wspiera dostępność takich kanałów (np. **mechanizmy rozpatrywania skarg**) w miejscu pracy tych osób, sposobu prowadzenia działań następczych wobec tych osób w odniesieniu do poruszonych kwestii oraz skuteczności tych kanałów.
27. Jednostka podaje informacje dotyczące:
- swojego ogólnego podejścia i procesów związanych z zapewnianiem **środków naprawczych** lub przyczyniania się do ich zapewnienia, w przypadku gdy jednostka wywarła istotny negatywny wpływ na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** lub przyczyniła się do jego wywarcia, w tym czy i jak jednostka ocenia, że zapewnione środki naprawcze są skuteczne;

- b) wszelkich specjalnych kanałów, które jednostka oferuje osobom wykonującym pracę w łańcuchu wartości, umożliwiającym im zgłaszanie swoich wątpliwości lub potrzeb bezpośrednio jednostce i uzyskanie ich rozstrzygnięcia lub uwzględnienia, w tym informacje na temat tego, czy kanały te zostały ustanowione przez samą jednostkę czy też są to mechanizmy stron trzecich;
 - c) procesów, w ramach których jednostka wspiera dostępność takich kanałów w miejscu pracy osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości lub jej wymaga; oraz
 - d) 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**.
28. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób ocenia, czy **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** są świadome istnienia 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, przed działaniami odwetowymi. Jeżeli takie informacje ujawniono zgodnie z ESRS G1-1, jednostka może odnieść się do tych informacji.
29. Jeżeli jednostka nie może ujawnić powyższych wymaganych informacji, ponieważ nie udostępniła kanału zgłaszania wątpliwości lub nie wspiera dostępności takiego kanału dla **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** w miejscu ich pracy, jednostka ujawnia ten fakt. Może ona ujawnić ramy czasowe, w których zamierza wprowadzić do swoich działań taki kanał lub procesy.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań

30. Jednostka ujawnia sposób, w jaki podejmuje działania mające na celu uwzględnienie istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz zarządzanie istotnymi ryzykami i wykorzystywanie istotnych szans związanych z tymi osobami, oraz skuteczność tych działań.
31. Cel niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest dwójaki. Po pierwsze, ma on umożliwić zrozumienie wszelkich działań lub inicjatyw, za pośrednictwem których jednostka czyni starania na rzecz:
- a) zapobiegania istotnym negatywnym **wpływow** na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, łagodzenia i **naprawy skutków** takich wpływów; lub
 - b) osiągnięcia istotnych pozytywnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości.

Po drugie, ma on zapewnić wiedzę na temat sposobów, w jakie jednostka uwzględnia istotne **ryzyka** i korzysta z istotnych **szans** dotyczących **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**.

Jednostka przedstawia skrócony opis planów działań i zasobów dotyczących zarządzania jej istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z **osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości** zgodnie z ESRS 2 MDR-A Działania i zasoby w odniesieniu do istotnych kwestii związanych ze zrównoważonym rozwojem.

32. W odniesieniu do istotnych **wpływów** jednostka podaje informacje dotyczące:
- a) podjętych, planowanych lub prowadzonych już działań mających na celu zapobieganie istotnym negatywnym wpływom na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** lub łagodzenie takich wpływów;
 - 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 osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości; oraz
 - d) sposobu śledzenia i oceny skuteczności takich **działań** i inicjatyw w zakresie osiągania zamierzonych wyników dla osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.

33. W odniesieniu do pkt 30 jednostka podaje informacje dotyczące:
- a) procesów, za pomocą których określa, jakiego rodzaju działania są potrzebne i właściwe w odpowiedzi na konkretny, rzeczywisty lub potencjalny, negatywny wpływ na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**;
 - b) swojego podejścia do podejmowania działań w związku z konkretnymi istotnymi negatywnymi wpływami na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, w tym wszelkich działań związanych z własnymi zakupami lub innymi praktykami wewnętrznymi, jak również budowaniem zdolności lub innymi formami współpracy z podmiotami w łańcuchu wartości lub formami współpracy z porównywalnymi przedsiębiorstwami lub innymi właściwymi stronami; oraz
 - c) sposobu, w jaki zapewnia, aby procesy mające na celu zapewnienie lub umożliwienie zastosowania **środków naprawczych** w przypadku istotnych negatywnych wpływów były dostępne i skuteczne pod względem ich wdrożenia i wyników.
34. W odniesieniu do istotnych ryzyk i szans jednostka podaje informacje dotyczące:
- a) rodzaju planowanych lub prowadzonych już działań w celu łagodzenia istotnego ryzyka dla jednostki wynikającego z jej wpływów na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** i **zależności** od tych pracowników oraz sposobu śledzenia skuteczności w praktyce; oraz
 - b) rodzaju planowanych lub prowadzonych już działań w celu wykorzystania istotnych szans jednostki w odniesieniu do osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.
35. Jednostka ujawnia, czy i w jaki sposób podejmuje działania w celu uniknięcia spowodowania lub przyczynienia się do istotnych negatywnych wpływów na osoby wykonujące pracę w **łańcuchu wartości** za pośrednictwem swoich praktyk, w tym – w stosownych przypadkach – związanych z zarządzaniem zaopatrzeniem, sprzedażą i wykorzystaniem danych. Może to obejmować ujawnienie podejścia stosowanego w przypadku wystąpienia napięć między zapobieganiem istotnym negatywnym wpływom lub ich łagodzeniem a innymi naciskami biznesowymi.
36. Jednostka ujawnia również, czy zgłoszono poważne kwestie i **incydenty** dotyczące naruszenia praw człowieka związane z **łańcuchem wartości** jednostki na wyższym i niższym szczeblu, a w stosownych przypadkach ujawnia te kwestie i incydenty ⁽¹¹¹⁾.
37. Ujawniając informacje wymagane na podstawie pkt 32 lit. c), jednostka uwzględnia ESRS 2 (zob. ESRS 2 MDR-T Monitorowanie skuteczności polityk i **działań** z wykorzystaniem **celów**), jeżeli ocenia skuteczność danego działania poprzez ustalenie celu.
38. Jednostka ujawnia dane dotyczące zasobów przeznaczanych na potrzeby zarządzania jej istotnymi wpływami, podając informacje umożliwiające **użytkownikom** zrozumienie sposobu zarządzania takimi istotnymi wpływami.

Mierniki i cele

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

39. Jednostka ujawnia określone w czasie i ukierunkowane na wyniki cele dotyczące:
- a) **zmniejszenia negatywnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości; lub**
 - b) **zwiększenia pozytywnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości; lub**
 - c) **zarządzania istotnymi ryzykami i szansami w odniesieniu do osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.**

⁽¹¹¹⁾ 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 14 w tabeli III w załączniku I do rozporządzenia delegowanego Komisji (UE) 2022/1288 w odniesieniu do zasad ujawniania informacji na temat zrównoważonych inwestycji („Liczba zidentyfikowanych przypadków poważnych kwestii i incydentów dotyczących poszanowania praw człowieka”).

40. Celem niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji jest zapewnienie wiedzy na temat zakresu, w jakim jednostka wykorzystuje określone w czasie i ukierunkowane na wyniki **cele** do stymulowania i mierzenia swoich postępów w zakresie przeciwdziałania istotnym negatywnym wpływom lub zwiększenia pozytywnych wpływów na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** lub zarządzania istotnymi ryzykami i szansami w odniesieniu do osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.
41. Skrócony opis **celów** w zakresie zarządzania swoimi istotnymi wpływami, ryzykami i szansami związanymi z **osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości** zawiera wymogi informacyjne określone w ESRS 2 MDR-T.
42. Jednostka ujawnia informacje dotyczące procesu ustalania **celów**, w tym czy i w jaki sposób jednostka współpracowała bezpośrednio z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości, ich prawowitymi przedstawicielami lub **wiarygodnymi reprezentantami**, którzy mają wgląd w ich sytuację 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.

Dodatek A

Wymogi dotyczące stosowania

Niniejszy dodatek stanowi integralną część ESRS S2 *Osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości*. Dodatek ten ma na celu wspieranie stosowania wymogów dotyczących ujawniania informacji określonych w tym standardzie i ma taką samą moc obowiązującą jak pozostałe części ESRS S2.

Cel

- AR 1. Oprócz kwestii wymienionych w pkt 2 jednostka może również rozważyć ujawnienie informacji na temat innych kwestii dotyczących istotnych wpływów w krótszym okresie, na przykład inicjatyw dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** w czasie pandemii.
- AR 2. Przegląd kwestii społecznych oraz kwestii dotyczących praw człowieka zawarty w pkt 2 nie ma na celu wskazania, że wszystkie te kwestie należy przedstawić w ramach każdego wymogu dotyczącego ujawniania informacji zawartego w niniejszym standardzie. Stanowi on raczej wykaz kwestii, które jednostka uwzględni w swojej ocenie **istotności** (zob. ESRS 1 rozdział 3 *Podwójna istotność jako podstawa ujawniania informacji na temat zrównoważonego rozwoju* oraz ESRS 2 IRO-1) w odniesieniu do **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, a w stosownych przypadkach zgłasza jako istotne wpływy, ryzyka i szanse w ramach niniejszego standardu.
- AR 3. Przykładami pracowników, którzy wchodzą w zakres niniejszego standardu, są:
- a) pracownicy wykonujący usługi zlecane podmiotom zewnętrznym, pracujący w miejscu pracy jednostki (np. pracownicy zewnętrznych firm cateringowych lub ochroniarskich);
 - b) pracownicy **dostawcy** zatrudnionego przez jednostkę, pracujący na terenie zakładu dostawcy i stosujący metody pracy dostawcy;
 - c) pracownicy podmiotu „niższego szczebla”, który nabywa towary lub usługi od jednostki;
 - d) pracownicy dostawcy sprzętu dla jednostki, którzy w miejscu pracy kontrolowanym przez jednostkę wykonują regularne prace konserwacyjne na sprzęcie dostawcy (np. kserokopiarkach) zgodnie z umową zawartą między dostawcą sprzętu a jednostką; oraz
 - e) pracownicy znajdujący się na niższym szczeblu **łańcucha dostaw**, wydobywający produkty podstawowe, które są następnie przetwarzane na składniki wchodzące w skład produktów wytwarzanych przez jednostkę.

ESRS 2 Ogólne ujawnianie informacji

Strategia

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

- AR 4. Wymóg dotyczący ujawniania informacji ESRS 2 SBM-2 zakłada konieczność przedstawienia przez jednostkę wyjaśnienia, czy i w jaki sposób rozważa rolę, jaką realizowane przez nią strategia i **model biznesowy** mogą odgrywać w tworzeniu, pogłębianiu lub łagodzeniu znaczących istotnych **wpływów** na osoby wykonujące pracę w **łańcuchu wartości**, a także czy i w jaki sposób model biznesowy i strategia dostosowane są do tego, aby zarażać takim istotnym wpływom.
- AR 5. Chociaż **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** mogą nie angażować się w sprawy jednostki na poziomie jej strategii lub modelu biznesowego, ich opinie mogą wpłynąć na ocenę jednostki w zakresie jej strategii i modelu biznesowego. Jednostka może ujawnić opinie osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości i ich przedstawicieli.

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 osoby wykonujące pracę w **łańcuchu wartości** mogą wynikać ze strategii lub **modelu biznesowego** jednostki na wiele różnych sposobów. Wpływy te mogą na przykład odnosić się do propozycji jednostki dotyczącej wartości (tj. dostarczania produktów lub świadczenia usług po najniższych cenach lub szybkiej dostawy realizowanej w sposób wywierający presję na prawa pracownicze w ramach łańcuchów wartości na wyższym i niższym szczeblu), jej **łańcucha wartości** (tj. korzystania z towarów niejasnego pochodzenia, bez widocznego wpływu na pracowników) lub jej struktury kosztów i modelu przychodów (na przykład przeniesienie ryzyka związanego z zapasami na dostawców, co powoduje efekt domina w odniesieniu do praw pracowniczych ich własnych pracowników).
- AR 7. Wpływy na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** mające swoje źródło w strategii lub **modelu biznesowym** mogą również doprowadzić do powstania istotnych **ryzyk** dla jednostki. Na przykład w kontekście pandemii lub innego poważnego kryzysu zdrowotnego jednostki polegające na losowo zatrudnianej sile roboczej bez dostępu lub z niewielkim dostępem do opieki medycznej i świadczeń zdrowotnych mogą być narażone 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 jej rozprzestrzenianie się i powoduje poważne załamanie **łańcucha dostaw**. Innym przykładem jest sytuacja, w której sprzedaż towarów oparta na najniższych cenach dla klientów stwarza ryzyko operacyjne, ponieważ **dostawcy** znajdujący się pod ogromną presją cenową mogą zlecać podwykonawstwo produkcji, co prowadzi do obniżenia jakości oraz wydłużenia i zmniejszenia przejrzystości łańcucha dostaw i mniejszej nad nim kontroli. Ryzyko 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 wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, które jednostka może rozważyć w odpowiedzi na pkt 12, dotyczą młodych pracowników, którzy mogą być bardziej podatni na **wpływy** na ich rozwój fizyczny i psychiczny, lub kobiet w kontekście, w którym kobiety są rutynowo dyskryminowane w zakresie warunków pracy, lub pracowników migrujących w kontekście, w którym rynek podaży pracy jest słabo uregulowany, a od pracowników rutynowo pobiera się opłaty za rekrutację. W przypadku niektórych pracowników nieodłączny charakter czynności, które muszą wykonywać, może narażać ich na ryzyko (na przykład pracownicy zobowiązani do zajmowania się chemikaliami lub obsługi niektórych urządzeń lub pracownicy nisko opłacani zatrudnieni na podstawie umów zerogodzinowych).
- AR 9. W odniesieniu do pkt 13 istotne ryzyka mogą również wynikać z zależności jednostki od **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, w którym to przypadku zdarzenia o niskim prawdopodobieństwie wystąpienia, ale dużym wpływie mogą wywołać **skutki finansowe**; na przykład gdy globalna pandemia prowadzi do poważnych skutków zdrowotnych dla osób wykonujących pracę na wszystkich etapach łańcucha wartości, powodując poważne zakłócenia w produkcji i dystrybucji. Inne przykłady ryzyka związanego z zależnością jednostki od osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości obejmują niedobór wykwalifikowanych pracowników lub decyzje polityczne lub przepisy wpływające na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości pracujące na rzecz dostawców usług logistycznych. Ryzyko pojawia się na przykład wtedy, gdy niektóre osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości jednostki 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.

Zarządzanie wpływami, ryzykami i szansami

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-1 – Polityki związane z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości

- AR 10. Jeżeli polityki takie są ograniczone do **własnych zasobów pracowniczych** jednostki i nie obejmują pracowników podmiotów działających na wyższym i niższym szczeblu oraz zatrudnianych w ramach relacji z takimi podmiotami, ujawnia się je w związku z ESRS S1, a nie w związku z niniejszym wymogiem.
- AR 11. Jeżeli ujawnienia w ramach ESRS S1 obejmują informacje istotne dla osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości, można umieścić w tym miejscu uwagę na ten temat; ujawnienia dotyczące pozostałych elementów są wówczas realizowane w związku z niniejszym wymogiem dotyczącym ujawniania informacji.

- AR 12. Jednostka może ujawnić wyjaśnienia dotyczące istotnych zmian polityk przyjętych w roku sprawozdawczym (na przykład nowe oczekiwania wobec **dostawców**, nowe lub dodatkowe podejścia do należytej staranności i środków naprawczych).
- AR 13. **Polityka** ta może przybrać formę samodzielnej polityki dotyczącej osób wykonujących pracę w **łańcuchu wartości** lub zostać włączona do szerszego dokumentu, takiego jak kodeks etyki lub ogólna polityka zrównoważonego rozwoju, które jednostka już ujawniła jako część innego ESRS. W takich przypadkach jednostka podaje dokładne odniesienie w celu zidentyfikowania aspektów polityki spełniających wymogi niniejszego wymogu dotyczącego ujawniania informacji.
- AR 14. 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 ujawnić informacje na temat dostosowania do tych instrumentów.
- AR 15. Ujawniając, w jaki sposób wdrażane są polityki zewnętrzne, jednostka może na przykład uwzględnić wewnętrzne polityki w zakresie odpowiedzialnego pozyskiwania oraz dostosowanie do innych polityk istotnych dla **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, na przykład dotyczących **pracy przymusowej**. W odniesieniu do kodeksów postępowania **dostawców**, które jednostka może stosować, w podsumowaniu wskazuje się, czy takie kodeksy zawierają postanowienia dotyczące bezpieczeństwa pracowników, niepewnego zatrudnienia (na przykład korzystania z pracowników na umowach krótkoterminowych lub o ograniczonym wymiarze godzin, pracowników zatrudnionych za pośrednictwem stron trzecich, podwykonawstwa na rzecz stron trzecich lub zatrudniania pracowników w sposób nieformalny), handlu ludźmi, korzystania z pracy przymusowej lub **pracy dzieci**, a także czy postanowienia takie są w pełni zgodne z obowiązującymi normami Międzynarodowej Organizacji Pracy.
- AR 16. 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 własne zasoby pracownicze 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.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-2 – Procesy współpracy z osobami wykonującym pracę w łańcuchu wartości w zakresie wpływów

- AR 17. 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 w odniesieniu do informacji ujawnionych zgodnie z ESRS 2 GOV-1 Rola organów administrujących, zarządzających i nadzorczych.
- AR 18. Przygotowując informacje, które mają zostać ujawnione, opisane w pkt 22 lit. b) i c), można rozważyć następujące przykłady ilustrujące omawiane kwestie:
- przykłady etapów, na których nawiązuje się współpracę, obejmują: i) określenie metod łagodzenia oraz ii) ocenę skuteczności łagodzenia;
 - w odniesieniu do rodzaju współpracy przykłady mogą obejmować uczestnictwo, konsultacje lub informowanie;
 - w odniesieniu do częstotliwości współpracy można podać informacje na temat tego, czy współpraca jest prowadzona regularnie, czy 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 współpraca ta jest podejmowana w odpowiedzi na wymogi prawne lub wnioski zainteresowanych stron oraz 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 19. Globalne porozumienia ramowe 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 20. Aby zilustrować, w jaki sposób opinie **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości** wpłynęły na konkretne decyzje lub działania jednostki, może ona podać przykłady pochodzące z bieżącego okresu sprawozdawczego.

Wymóg dotyczący ujawniania informacji S2-3 – Procesy naprawy skutków negatywnych wpływów i kanały zgłaszania wątpliwości przez osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości

AR 21. Spełniając wymogi określone na podstawie wymogu dotyczącego ujawniania informacji ESRS S2-3, jednostka może kierować się treścią Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka oraz Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych, które dotyczą **działań naprawczych** i **mechanizmów rozpatrywania skarg**.

AR 22. Kanały zgłaszania wątpliwości lub potrzeb obejmują **mechanizmy rozpatrywania skarg**, gorące linie, związki zawodowe (w przypadku pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych), procedury dialogu lub inne środki, za których pomocą **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** lub ich **prawowici przedstawiciele** mogą zgłaszać wątpliwości dotyczące wpływów lub wyjaśniać potrzeby, w przypadku których chcieliby, aby jednostka się nimi zajęła. Mogą one obejmować zarówno kanały udostępnione bezpośrednio przez jednostkę, jak i kanały udostępnione przez podmioty, w których pracują osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości, oprócz wszelkich innych mechanizmów, które jednostka może wykorzystać do uzyskania wglądu w zarządzanie wpływami na pracowników, 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 23. Aby zapewnić lepszy wgląd w informacje, o których mowa w wymogu dotyczącym ujawniania informacji ESRS S2-3, jednostka może wyjaśnić, czy i w jaki sposób **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, których ta sytuacja może dotyczyć, mają dostęp do kanałów na poziomie jednostki, w której są zatrudnione lub na rzecz której świadczą pracę, w odniesieniu do wszelkich istotnych wpływów.

AR 24. 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 ujawnić, czy są one dostępne dla wszystkich pracowników, na których jednostka może wywierać potencjalnie lub faktycznie istotny wpływ, lub dla osób lub organizacji działających w ich imieniu lub mających inną możliwość pozyskania wiedzy na temat negatywnych wpływów.

AR 25. W odniesieniu do ochrony osób, które korzystają z tych mechanizmów, przed działaniami odwetowymi jednostka może opisać, czy traktuje skargi w sposób poufny i z poszanowaniem praw do prywatności oraz praw w zakresie ochrony danych oraz czy mechanizmy te pozwalają pracownikom korzystać z nich w sposób anonimowy (na przykład w drodze reprezentacji przez stronę trzecią).

AR 26. Ujawniając, czy i skąd jednostka wie, że **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** są świadome istnienia któregokolwiek z tych kanałów i mają do nich zaufanie, jednostka może przedstawić odpowiednie i wiarygodne dane na temat skuteczności tych kanałów z perspektywy samych tych osób. Przykładami źródeł informacji są badania przeprowadzone wśród pracowników, którzy korzystali z takich kanałów, oraz informacje na temat poziomu ich zadowolenia z realizacji procesu i jego wyników.

AR 27. Opisując skuteczność kanałów zgłaszania wątpliwości przez **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, jednostka może kierować się poniżej przedstawionymi pytaniami, które opierają się na „kryteriach skuteczności pozasądowych **mechanizmów rozpatrywania skarg**” zawartych w Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka, w szczególności w wytycznej nr 31. Poniższe rozważania można zastosować 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 S2-4 – Podejmowanie działań dotyczących istotnych wpływów na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości oraz stosowanie podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych szans związanych z osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości oraz skuteczność tych działań

AR 28. Zrozumienie negatywnych wpływów i sposobu, w jaki jednostka może mieć z nimi związek za pośrednictwem swojego łańcucha wartości, jak również określenie odpowiednich reakcji i wprowadzenie ich w życie, może wymagać czasu. W związku z tym jednostka uwzględnia:

- 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 29. Odpowiednie działanie może się różnić w zależności od tego, czy jednostka powoduje powstanie istotnego wpływu lub przyczynia się do jego powstania, lub czy istotny wpływ jest bezpośrednio związany z własnymi operacjami, produktami lub usługami jednostki za pośrednictwem jej relacji biznesowych.

AR 30. Biorąc pod uwagę fakt, że istotne negatywne wpływy na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, które wystąpiły w okresie sprawozdawczym, mogą być powiązane z podmiotami lub operacjami znajdującymi się poza bezpośrednią kontrolą jednostki, jednostka może ujawnić, czy i w jaki sposób zamierza wykorzystać swoje oddziaływanie na **relacje biznesowe** do celów zarządzania tymi negatywnymi 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 zaferowanie **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 31. 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 ESR S2-5 jednostka może ujawnić odpowiednie **cele** wyznaczone w ramach danej inicjatywy i postępy poczynione w kierunku ich osiągnięcia.

AR 32. Ujawniając, czy i w jaki sposób jednostka uwzględnia faktyczne i potencjalne wpływy na osoby wykonujące pracę w **łańcuchu wartości** 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 33. Ujawniając, w jaki sposób jednostka monitoruje skuteczność swoich **działań** mających na celu zarządzanie istotnymi wpływami w okresie sprawozdawczym, może ona ujawniać wszelkie wnioski wyciągnięte w poprzednim i bieżącym okresie sprawozdawczym.

- AR 34. 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 35. Celem sporządzania raportów na temat skuteczności jest uzyskanie wiedzy na temat powiązań między **działaniami** podejmowanymi przez jednostkę a skutecznym zarządzaniem wpływami. Na przykład, aby wykazać skuteczność swoich **działań** w celu wsparcia swoich **dostawców** przez poprawę ich warunków pracy, jednostka może ujawnić informacje zwrotne pochodzące z badań przeprowadzonych wśród pracowników dostawców celem wykazania, że warunki pracy poprawiły się, od kiedy jednostka rozpoczęła współpracę z tymi dostawcami. Dodatkowe informacje, które jednostka może przekazać, obejmują dane wykazujące spadek liczby **incydentów** zidentyfikowanych na przykład w drodze niezależnych audytów.
- AR 36. W odniesieniu do wdrożonych przez jednostkę inicjatyw lub procesów, które opierają się na potrzebach pracowników odczuwających ten wpływ, oraz w odniesieniu do postępów w zakresie wdrażania takich inicjatyw lub procesów, jednostka może ujawnić:
- a) informacje o tym, czy i w jaki sposób **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości i prawowici przedstawiciele** lub ich **wiarygodni reprezentanci** odgrywają rolę w podejmowaniu decyzji dotyczących planowania i wdrażania tych programów lub procesów; oraz
 - b) informacje o planowanych lub osiągniętych pozytywnych wynikach tych inicjatyw lub procesów w odniesieniu do osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości.
- AR 37. Jednostka może ujawnić, czy jakiegokolwiek inicjatywa lub jakiegokolwiek proces, których głównym celem jest zapewnienie pozytywnych wpływów na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości**, zostały opracowane również w celu wsparcia osiągnięcia jednego lub większej liczby celów ONZ w zakresie zrównoważonego rozwoju (SDG). Na przykład w drodze zobowiązania do osiągnięcia celu zrównoważonego rozwoju ONZ nr 8, by „promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywnie zatrudnienie oraz godną pracę dla wszystkich ludzi”, jednostka może zapewnić drobnym producentom rolnym budowanie zdolności w ramach swojego **łańcucha dostaw**, co powinno przyczynić się do zwiększenia ich dochodów, lub może wesprzeć **szkolenia** mające na celu zwiększenie udziału kobiet, które będą w stanie podjąć pracę w sektorze dostawczym w łańcuchu wartości jednostki na niższym szczeblu.
- AR 38. Ujawniając planowane lub osiągnięte pozytywne wyniki **działań** dla **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, należy dokonać rozróżnienia między dowodami potwierdzającymi podjęcie określonych działań (na przykład, że x pracowników skorzystało ze **szkolenia** z zakresu wiedzy finansowej) a dowodami faktycznych wyników dla pracowników (na przykład, że x pracowników zgłosiło, że są w stanie lepiej zarządzać budżetem swojego gospodarstwa domowego, co przekłada się na osiągnięcie ich celów w zakresie oszczędności).
- AR 39. Ujawniając, czy inicjatywy lub procesy również odgrywają rolę w ograniczaniu istotnych negatywnych wpływów, jednostka może na przykład uwzględnić programy służące poszerzeniu wiedzy finansowej pracowników, które to programy przyczyniły się do awansu większej liczby kobiet oraz do zmniejszenia liczby przypadków **molestowania** seksualnego w miejscu pracy.
- AR 40. Ujawniając istotne ryzyka i szanse związane z wpływami jednostki na **osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości** lub **zależnościami** jednostki od tych osób, jednostka może uwzględnić następujące kwestie:
- a) ryzyka związane z wpływami jednostki na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości mogą obejmować ryzyko powstania negatywnego wizerunku lub ryzyko prawne, w przypadku gdy zostanie ujawnione, że osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości wykonują **pracę przymusową** lub że pracę w łańcuchu wartości wykonują dzieci (**praca dzieci**);
 - b) ryzyka związane z zależnościami jednostki od osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości mogą obejmować zakłócenia operacji biznesowych, w przypadku gdy ze względu na pandemię zamykane są znaczące części **łańcucha dostaw** lub sieci dystrybucyjnej jednostki;
 - c) szanse związane z wpływami jednostki na osoby wykonujące pracę w łańcuchu wartości mogą obejmować zróżnicowanie rynku i większą atrakcyjność w oczach klientów, gdy jednostka gwarantuje godną **płatę** i godne warunki osobom niebędącym pracownikami jednostki; oraz
 - d) szanse związane z zależnościami jednostki od osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości mogą obejmować osiągnięcie zrównoważonych dostaw towarów w przyszłości przez zapewnienie drobnym producentom rolnym dostatecznych zarobków, które przekonają przyszłe pokolenia do dalszego prowadzenia danej uprawy.
- AR 41. Ujawniając, czy **zależności** mogą przekształcić się w ryzyka, jednostka uwzględni zmiany zewnętrzne.

- AR 42. Ujawniając polityki, **działania** oraz zasoby i **cele** związane z zarządzaniem istotnymi **ryzykami** i **szansami**, w przypadkach, w których ryzyka i szanse wynikają z istotnych **wpływów**, jednostka może odnieść swoje informacje ujawniane na temat polityk, działań oraz zasobów i celów do tych wpływów.
- AR 43. Jednostka uwzględnia, czy i w jaki sposób jej proces lub procesy zarządzania istotnymi ryzykami związanym z **osobami wykonującymi pracę w łańcuchu wartości** są zintegrowane ze stosowanym już przez nią procesem lub procesami zarządzania ryzykiem.
- AR 44. Ujawniając zasoby przeznaczone na zarządzanie istotnymi wpływami, jednostka może ujawnić, 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 S2-5 – Cele dotyczące zarządzania istotnymi negatywnymi wpływami, zwiększania pozytywnych wpływów i zarządzania istotnymi ryzykami i szansami

- AR 45. Ujawniając informacje na temat **celów** zgodnie z pkt 39, jednostka może ujawniać:
- wyniki, jakie planuje osiągnąć w życiu **osób wykonujących pracę w łańcuchu wartości**, określone w możliwie konkretny sposób;
 - stabilność tych celów pod kątem definicji i metod, tak aby umożliwić ich porównywalność w dłuższej perspektywie czasowej;
 - normy lub zobowiązania, na których opierają się cele (na przykład kodeksy postępowania, strategie dotyczące źródeł zaopatrzenia, globalne ramy lub kodeksy branżowe).
- AR 46. **Cele** związane z istotnymi **ryzykami** i **szansami** mogą być takie same jak cele związane z istotnymi **wpływami** lub różne od nich. Na przykład cel polegający na zagwarantowaniu osobom wykonującym pracę w **łańcuchu dostaw płacy** zapewniającej utrzymanie na minimalnym poziomie może zarówno ograniczać wpływy na te osoby, jak i zmniejszać powiązane ryzyka w odniesieniu do jakości i niezawodności dostaw.
- AR 47. 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 pracowników danego **dostawcy**, oraz cel krótkoterminowy, by do 2024 r. zmniejszyć liczbę **godzin nadliczbowych** pracowników o x % przy jednoczesnym utrzymaniu ich zarobków.
- AR 48. 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.