

**LISTA PYTAŃ KONTROLNYCH WSPIERAJĄCYCH PRZYGOTOWYWANIE INFORMACJI
DO RAPORTOWANIA KWESTII ZWIĄZANYCH ZE ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJEM
ZGODNIE ZE STANDARDEM ESRS S1**

Lista zawiera pytania dotyczące informacji, których ujawnianie jest wymagane zgodnie ze standardem ESRS S1 i może być wykorzystana przy przygotowywaniu tych informacji. W celu ułatwienia praktycznego wykorzystania pytań dotyczących kwestii takich jak istotne oddziaływania, polityki związane z własną siłą roboczą, działania w odniesieniu do kwestii socjalnych i kwestii dotyczących praw człowieka oraz cele dotyczące kwestii socjalnych i kwestii dotyczących praw człowieka podano również zawarte w standardzie ESRS S1 przykłady informacji, które mogą być ujawniane w odpowiedzi na te pytania.

1. Informacje dotyczące strategii (wymagania związane z ESRS 2 SBM-2 – Interesy i opinie zainteresowanych stron oraz ESRS 2 SBM-3 – Istotne oddziaływania, ryzyko i możliwości oraz ich wzajemne związki ze strategią i z modelem biznesowym)

- W jaki sposób interesy, opinie i prawa własnych pracowników wpływają na strategię i model biznesowy?
- Jakie istotne oddziaływania na pracowników (pozytywne i negatywne) zostały zidentyfikowane? Czy i jak oddziaływania te wynikają ze strategii i modelu biznesowego lub są z nimi powiązane?
- W jaki sposób ryzyka i szanse związane z własnymi pracownikami wpływają na strategię i model biznesowy?
- Czy raportowanie zrównoważonego rozwoju obejmuje wszystkie grupy własnych pracowników (w tym osoby samozatrudnione)?
- Jakie są główne rodzaje negatywnych oddziaływań (systemowe czy indywidualne)?
- Jakie pozytywne oddziaływania na pracowników wynikają z działalności organizacji?
- Jakie ryzyka i szanse dla organizacji wynikają z oddziaływań na pracowników, np. w związku z transformacją klimatyczną?

Przykładowe czynniki, których uwzględnienie w ocenie istotności jest konieczne według wytycznych standardu ESRS S1 (źródło: ESRS S1, Dodatek A1)

Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka	Niewyczerpująca lista czynników do uwzględnienia w ocenie istotności
<i>Bezpieczeństwo zatrudnienia</i>	<i>Odsetek pracowników posiadających umowy o pracę na czas określony, stosunek liczby osób zatrudnionych niebędących pracownikami do liczby pracowników, ochrona socjalna</i>
<i>Czas pracy</i>	<i>Odsetek pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę bez zapewnionej minimalnej liczby godzin pracy, zadowolenie pracowników z czasu pracy</i>
<i>Odpowiednie płace</i>	<i>Unijne, krajowe lub lokalne definicje prawne odpowiednich płac, godziwego wynagrodzenia i płac minimalnych</i>
<i>Dialog społeczny/istnienie rad zakładowych/prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa</i>	<i>Zakres reprezentacji w miejscu pracy, reprezentacji transgranicznej i na poziomie zarządu w formie związków zawodowych lub rad zakładowych</i>

<i>Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka</i>	<i>Niewyczerpująca lista czynników do uwzględnienia w ocenie istotności</i>
<i>Wolność zrzeszania się/prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym odsetek siły roboczej objętej układami zbiorowymi</i>	<i>Odsetek własnej siły roboczej objętej układami zbiorowymi pracy, zaprzestanie wykonywania pracy</i>
<i>Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym</i>	<i>Urlop ze względów rodzinnych, ruchomy czas pracy, dostęp do opieki nad dziećmi</i>
<i>Bezpieczeństwo i higiena pracy</i>	<i>Objęcie systemem BHP, wskaźnik wypadków śmiertelnych, wypadków bez skutku śmiertelnego, przypadków chorób związanych z pracą, utraconych dni roboczych</i>
<i>Równouprawnienie płci i równość wynagrodzeń za pracę o takiej samej wartości</i>	<i>Odsetek kobiet wśród kadry kierowniczej najwyższego szczebla i wśród siły roboczej, dysproporcje płacowe kobiet i mężczyzn</i>
<i>Szkolenia i rozwój umiejętności</i>	<i>Liczba i rozkład szkoleń, procent pracowników poddawanych regularnym przeglądom wyników i ocenom rozwoju</i>
<i>Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami</i>	<i>Odsetek zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami i środki na rzecz dostępności dla tych pracowników</i>
<i>Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy</i>	<i>Powszechność przemocy i nękania</i>
<i>Różnorodność</i>	<i>Reprezentacja kobiet, grup lub mniejszości etnicznych wśród własnej siły roboczej organizacji. Rozkład wieku własnej siły roboczej organizacji. Procent osób z niepełnosprawnościami wśród własnej siły roboczej organizacji.</i>
<i>Praca dzieci</i>	<i>Rodzaje operacji i obszary geograficzne, w przypadku których istnieje zagrożenie związane z pracą dzieci</i>
<i>Praca przymusowa</i>	<i>Rodzaje operacji i obszary geograficzne, w przypadku których istnieje zagrożenie związane z pracą przymusową</i>

2. Informacje dotyczące polityk związanych z własną siłą roboczą (według wymagania S1-1 standardu ESRS 1)

- Czy ustanowiono i wdrożono polityki w celu zarządzania istotnymi oddziaływaniami na własnych pracowników?
- Czy dostępne są informacje, w jaki sposób polityki te odnoszą się do istotnych ryzyk i istotnych szans związanych z własnymi pracownikami?
- Czy polityki te obejmują określone grupy pracowników czy wszystkich własnych pracowników?
- Czy ustanowiono i wdrożono polityki dotyczące praw człowieka, określające ogólne podejście do poszanowania praw człowieka i pracowniczych oraz współpracy z własnymi pracownikami?

- Czy ustanowiono i wdrożono politykę zapobiegania wypadkom przy pracy lub system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy?
- Czy ustanowiono i wdrożono polityki mające na celu eliminowanie dyskryminacji, w tym molestowania, oraz promowanie równości szans?
- Czy zostały określone zobowiązania w zakresie włączenia społecznego osób z grup szczególnie narażonych na zagrożenia lub są prowadzone działania na ich rzecz?
- Czy są dostępne informacje dotyczące wdrażania polityk (np. informacje o działaniach podejmowanych po wykryciu dyskryminacji czy też działaniach wspierających różnorodność i włączenie społeczne)?

Przykłady polityk związanych z własną siłą roboczą według standardu ESRS S1 (Dodatek A2)

<i>Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka</i>	<i>Przykładowe polityki</i>
<i>Bezpieczeństwo zatrudnienia</i>	<i>Polityka braku zwolnień, ograniczenie przedłużania umów o pracę na czas określony, zapewnienie przez pracodawcę ochrony socjalnej w przypadku braku ochrony ze strony państwa</i>
<i>Czas pracy</i>	<i>Ograniczenie godzin nadliczbowych, długich i dzielonych zmian oraz pracy w nocy i w weekendy, odpowiednie planowanie czasu realizacji</i>
<i>Odpowiednie płace</i>	<i>Polityka mająca na celu zapewnienie adekwatnej płacy wszystkim osobom stanowiącym własnych pracowników</i>
<i>Dialog społeczny/istnienie rad zakładowych/prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa</i>	<i>Polityka wspierania instytucji dialogu społecznego, regularnego informowania i konsultacji z przedstawicielami pracowników, konsultacji przed podjęciem ostatecznych decyzji w sprawach związanych z zatrudnieniem</i>
<i>Wolność zrzeszania się/prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi</i>	<i>Brak ingerencji w tworzenie związków zawodowych i rekrutację członków tych związków, 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</i>
<i>Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym</i>	<i>Zapewnienie wszystkim pracownikom urlopu rodzinnego, elastycznego czasu pracy, dostępu do placówek opieki dziennej</i>
<i>Bezpieczeństwo i higiena pracy</i>	<i>Objęcie wszystkich własnych pracowników systemem zarządzania BHP</i>
<i>Równouprawnienie płci i taka sama płaca za taką samą pracę</i>	<i>Polityka równouprawnienia płci i takiej samej płacy za taką samą pracę</i>
<i>Szkolenia i rozwój umiejętności</i>	<i>Polityka podnoszenia umiejętności i poszerzania perspektyw zawodowych pracowników</i>
<i>Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami</i>	<i>Polityka dostosowywania miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami</i>

<i>Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka</i>	<i>Przykładowe polityki</i>
<i>Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy</i>	<i>Polityka zerowej tolerancji wobec przemocy i nękania w miejscu pracy</i>
<i>Różnorodność</i>	<i>Polityka inkluzywności (tj. w odniesieniu do osób o różnorodnym pochodzeniu etnicznym lub osób będących przedstawicielami grup mniejszościowych) i działań pozytywnych.</i>
<i>Praca dzieci</i>	<i>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</i>
<i>Praca przymusowa</i>	<i>Polityka identyfikacji miejsc, gdzie dochodzi do pracy przymusowej i zmniejszania ryzyka takiej pracy</i>

3. Informacje dotyczące procedur współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w kwestiach oddziaływań (według wymagania S1-2 standardu ESRS 1)

- Czy opracowano i wdrożono procedury współpracy z własnymi pracownikami i przedstawicielami pracowników w zakresie istotnych, faktycznych i potencjalnych, pozytywnych lub negatywnych oddziaływań, które ich dotyczą lub mogą ich dotyczyć?
- Czy i w jaki sposób opinie pracowników wpływają na decyzje lub działania dotyczące zarządzania istotnymi oddziaływaniami?
- Czy opinie te wyrażają pracownicy bezpośrednio, czy przez swoich przedstawicieli?
- Czy wyznaczono osobę odpowiedzialną za zapewnienie współpracy i uwzględnianie jej wyników?
- Czy istnieją umowy ramowe lub inne porozumienia z przedstawicielami pracowników dotyczące poszanowania praw człowieka i określające zasady pozyskiwania opinii pracowników?
- Jak oceniana jest skuteczność współpracy z pracownikami, w tym jej wyniki?
- Czy podejmowane są działania w celu uzyskania opinii pracowników szczególnie podatnych na oddziaływanie lub zmarginalizowanych (np. kobiety, migranci, osoby z niepełnosprawnościami)?
- Czy w przypadku braku współpracy z pracownikami można wskazać, kiedy zostanie ona wdrożona?

4. Informacje dotyczące procesów niwelowania negatywnych oddziaływań i kanałów zgłaszania problemów przez własnych pracowników (według wymagania S1-3 standardu ESRS 1)

- Czy są dostępne informacje dotyczące procesów, które zostały wdrożone w celu zniwelowania negatywnych oddziaływań na własnych pracownikach?
- Czy przewidziano współpracę z innymi podmiotami przy niwelowaniu takich oddziaływań?
- Czy znane jest ogólne podejście do zapewnienia lub wspierania środków naprawczych w przypadku, gdy wystąpi istotne negatywne oddziaływanie?

- W jaki sposób ocenia skuteczność wdrożonych środków naprawczych?
- Czy są dostępne dla pracowników kanały, umożliwiające bezpośrednie zgłaszanie obaw lub potrzeb?
- Czy kanały te zostały ustanowione przez organizację, czy przez stronę trzecią?
- Czy istnieje mechanizm rozpatrywania skarg w kwestiach pracowniczych?
- Czy określono sposób monitorowania zgłaszanych i rozwiązywanych problemów?
- Czy zapewniono, że pracownicy są świadomi dostępności kanałów do zgłaszania problemów?
- Czy pracownicy mają zaufanie do tych kanałów i mechanizmów rozwiązywania problemów?
- Czy osoby korzystające z tych kanałów, w tym przedstawiciele pracowników, są chronione przed represjami z tego powodu?
- Czy, w przypadku braku takich kanałów, można wskazać, kiedy zostaną one wprowadzone?

5. Informacje na temat podejmowania działań dotyczących istotnych oddziaływań na własnych pracownikach oraz stosowania podejść służących zarządzaniu istotnymi ryzykami i wykorzystywaniu istotnych możliwości związanych z własnymi pracownikami oraz skuteczności tych działań (według wymagania S1-4 standardu ESRS-S1)

- Czy zostały opracowane plany działań dotyczących zarządzania istotnymi oddziaływaniami, ryzykiem i możliwościami związanymi z własnymi pracownikami?
- Czy są dostępne informacje o podjętych, planowanych lub prowadzonych działaniach mających na celu zapobieganie istotnym negatywnym oddziaływaniam na własnych pracownikach?
- Czy są podejmowane działania mające na celu zapewnienie lub umożliwienie zastosowania środków naprawczych w odniesieniu do faktycznych istotnych oddziaływań? Jakże to działania?
- Czy są dostępne informacje o działaniach, których głównym celem jest zapewnienie pozytywnych oddziaływań na własnych pracownikach? Jakże to działania?
- Czy ustanowiono i wdrożono procesy w celu określania, jakiego rodzaju działania są potrzebne i właściwe w odpowiedzi na rzeczywiste lub potencjalne negatywne oddziaływanie na własnych pracownikach? Jakże to procesy?
- Jakiego rodzaju działania są planowane lub prowadzone w celu ograniczenia istotnych ryzyk dla organizacji, wynikających z jej oddziaływań na własnych pracownikach? Jak jest oceniana ich skuteczność?
- Jakiego rodzaju działania są planowane lub prowadzone w celu wykorzystania istotnych możliwości organizacji w odniesieniu do jej własnych pracownikach?
- Czy i w jaki sposób zapewnia się, że stosowane praktyki (np. związane z zarządzaniem zaopatrzeniem, sprzedażą i wykorzystaniem danych) nie przyczyniają się do istotnych negatywnych oddziaływań na własnych pracownikach?
- Czy są dostępne informacje dotyczące zasobów przeznaczonych na potrzeby zarządzania istotnymi oddziaływaniami?

Przykładowe działania w odniesieniu do kwestii socjalnych i kwestii dotyczących praw człowieka według standardu ESRS S1 (Dodatek A3)

Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka	Przykładowe działania:
<i>Bezpieczeństwo zatrudnienia</i>	<i>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</i>
<i>Czas pracy</i>	<i>Rotacja pracowników w systemie zmianowym, wcześniejsze informowanie o harmonogramie pracy, ograniczenie nadmiernej liczby godzin nadliczbowych</i>
<i>Odpowiednie płace</i>	<i>Negocjowanie godziwego wynagrodzenia w ramach układów zbiorowych pracy, weryfikacja wysokości płacy oferowanej przez agencje zatrudnienia</i>
<i>Dialog społeczny/istnienie rad zakładowych/prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa</i>	<i>Rozszerzenie zagadnień dotyczących zrównoważoności poruszanych w dialogu społecznym, zwiększenie liczby spotkań, zwiększenie środków dla rad zakładowych</i>
<i>Wolność zrzeszania się/ prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi</i>	<i>Rozszerzenie zakresu kwestii dotyczących zrównoważoności poruszanych w rokowaniach zbiorowych, zwiększenie środków dla przedstawicieli pracowników</i>
<i>Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym</i>	<i>Rozszerzenie kwalifikowalności do urlopu rodzinnego i elastycznych ustaleń dotyczących czasu pracy, zwiększenie dostępności opieki dziennej</i>
<i>Bezpieczeństwo i higiena pracy</i>	<i>Zwiększenie liczby szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, inwestycje w bezpieczniejszy sprzęt</i>
<i>Równouprawnienie płci i taka sama płaca za taką samą pracę</i>	<i>Ukierunkowana rekrutacja i awans kobiet, zmniejszenie dysproporcji płacowych w drodze negocjacji układów zbiorowych pracy</i>
<i>Szkolenia i rozwój umiejętności</i>	<i>Audyty umiejętności, szkolenia w celu uzupełnienia niedoborów kwalifikacji</i>
<i>Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami</i>	<i>Zwiększanie środków służących dostępności</i>
<i>Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy</i>	<i>Usprawnienie mechanizmów składania skarg, zwiększenie sankcji za przemoc i nękanie, zapewnienie szkoleń z zakresu prewencji dla kadry zarządzającej</i>
<i>Różnorodność</i>	<i>Szkolenie w zakresie różnorodności i włączenia (w tym dotyczące kwestii etnicznych), ukierunkowana rekrutacja grup niedostatecznie reprezentowanych</i>
<i>Praca dzieci</i>	<i>Środki weryfikacji wieku, partnerstwo z organizacjami na rzecz eliminacji pracy dzieci</i>

Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka	Przykładowe działania:
<i>Praca przymusowa</i>	<i>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.</i>

<p>6. Informacje na temat celów dotyczących zarządzania istotnymi negatywnymi oddziaływaniami, zwiększania pozytywnych oddziaływań i zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami (według wymagania S1-5 standardu ESRS-S1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy określono cele dotyczące ograniczenia oddziaływań negatywnych zwiększenia oddziaływań pozytywnych na własną siłę roboczą? • Czy cele są mierzalne? • Czy określono cele dotyczące zarządzania istotnym ryzykiem i istotnymi możliwościami w odniesieniu do własnej siły roboczej? • Czy proces ustalania celów obejmuje współpracę bezpośrednio z własnymi pracownikami lub przedstawicielami pracowników w zakresie ich ustalania, monitorowania oraz aktualizacji?

Przykładowe cele w odniesieniu do kwestii socjalnych i kwestii dotyczących praw człowieka (według standardu ESRS S1 (Dodatek A4))

Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka	Przykładowe cele:
<i>Bezpieczeństwo zatrudnienia</i>	<i>Zwiększenie odsetka siły roboczej posiadającej umowy o pracę (zwłaszcza umowy na czas nieokreślony) i korzystającej z ochrony socjalnej</i>
<i>Czas pracy</i>	<i>Zwiększenie odsetka siły roboczej korzystającej z elastycznych ustaleń dotyczących czasu pracy</i>
<i>Odpowiednie płace</i>	<i>Zapewnienie adekwatnej płacy wszystkim osobom stanowiącym własnych pracowników</i>
<i>Dialog społeczny/istnienie rad zakładowych/prawa pracowników do informacji, konsultacji i uczestnictwa</i>	<i>Rozszerzenie dialogu społecznego na większą liczbę zakładów lub krajów</i>
<i>Wolność zrzeszania się/prowadzenia rokowań zbiorowych, w tym odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi</i>	<i>Zwiększenie odsetka własnych pracowników objętych rokowaniami zbiorowymi, negocjujących układy zbiorowe pracy w odniesieniu do kwestii dotyczących zrównoważenia</i>

<i>Kwestie socjalne i kwestie dotyczące praw człowieka</i>	<i>Przykładowe cele:</i>
<i>Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym</i>	<i>Rozszerzenie środków dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym tak, aby dotyczył większego odsetka własnych pracowników</i>
<i>Bezpieczeństwo i higiena pracy</i>	<i>Zmniejszenie wskaźnika urazów i czasu pracy utraconego w wyniku urazów</i>
<i>Równouprawnienie płci i taka sama płaca za taką samą pracę</i>	<i>Zwiększenie odsetka kobiet wśród siły roboczej i kadry kierowniczej najwyższego szczebla, zmniejszenie dysproporcji płacowych kobiet i mężczyzn</i>
<i>Szkolenia i rozwój umiejętności</i>	<i>Zwiększenie odsetka pracowników korzystających ze szkoleń i regularnych przeglądów rozwoju umiejętności</i>
<i>Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami</i>	<i>Zwiększenie odsetka osób z niepełnosprawnościami wśród własnej siły roboczej</i>
<i>Środki zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy</i>	<i>Rozszerzenie środków na wszystkie miejsca pracy</i>
<i>Różnorodność</i>	<i>Zwiększenie odsetka grup niedostatecznie reprezentowanych we własnej sile roboczej i w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla</i>
<i>Praca dzieci</i>	<i>Rozszerzenie środków zapobiegających narażeniu młodych ludzi na pracę niebezpieczną na większy odsetek prowadzonych operacji</i>
<i>Praca przymusowa</i>	<i>Rozszerzenie środków zapobiegających pracy przymusowej na większą liczbę prowadzonych operacji</i>

<p>7. Informacje dotyczące własnych pracowników organizacji (według wymagania S1-6 standardu ESRS-S1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy są dostępne informacje dotyczące liczby osób zatrudnionych oraz struktury zatrudnienia (np. według płci i rodzaju umowy o pracę)? • Czy są dostępne informacje o liczbie: <ul style="list-style-type: none"> ○ pracowników stałych (ogółem i według płci), ○ pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy? ○ pracowników tymczasowych (ogółem i według płci), ○ osób pracujących na zlecenie (ogółem i według płci)? • Czy są dostępne informacje, które są pomocne do zrozumienia danych dotyczących struktury zatrudnienia (np. wyjaśnienie przyczyn dużego udziału osób zatrudnionych na czas określony lub umowy zlecenia)? • Czy można wyjaśnić oddziaływanie stosowanych praktyk zatrudnienia na osoby pracujące (np. czy duża liczba umów na czas określony nie wpływa na zwiększenie stresu związanego z niepewnością zatrudnienia)?
--

- Czy są dostępne informacje dotyczące własnej rotacji pracowników (określające łączną liczbę pracowników, którzy odchodzą dobrowolnie lub w wyniku zwolnienia, a także przejścia na emeryturę)?
- Czy można określić, jakie metody i założenia są stosowane przy zestawianiu danych dotyczących zatrudnienia (np. czy dane są zgłaszane na koniec określonego okresu, jako średnia z tego okresu, czy w inny sposób)?

8. Informacje dotyczące osób niebędących pracownikami (według wymagania S1-7 standardu ESRS-S1)

Uwaga:

Do osób niebędących pracownikami zalicza się zarówno indywidualnych wykonawców świadczących pracę na rzecz organizacji („osoby samozatrudnione”), jak i pracowników zapewnionych przez organizacje prowadzące głównie „działalność związaną z zatrudnieniem” (kod NACE N78). Jeżeli wszystkie osoby wykonujące pracę na rzecz organizacji są pracownikami, punkt ten można pominąć.

- Czy są dostępne informacje dotyczące całkowitej liczby osób niebędących pracownikami, czyli takich, które są związane z organizacją umowami dotyczącymi świadczenia pracy (osoby samozatrudnione) lub zapewnione przez agencje pracy tymczasowej?
- Czy są dostępne informacje na temat liczby osób, które są związane z organizacją umowami dotyczącymi świadczenia pracy (osoby samozatrudnione) oraz liczby pracowników tymczasowych?
- Czy są dostępne informacje na temat rodzaju prac wykonywanych przez osoby niebędące pracownikami? Czy informacje te umożliwiają ocenę znaczenia pracy tych osób dla organizacji?
- Czy w przypadku braku danych dokonuje się oszacowania liczby osób niebędących pracownikami?
- Czy można określić, jakie metody i założenia są stosowane przy zestawianiu danych dotyczących osób niebędących pracownikami?

9. Informacje dotyczące rokowań zbiorowych i dialogu społecznego (według wymagania S1-8 standardu ESRS 1)

- Czy istnieją zbiorowe układy pracy? Jeżeli tak, to jaki procent i które grupy pracowników są objęte tymi układami?
- Czy osoby niebędące pracownikami (np. samozatrudnieni, pracownicy agencji) podlegają warunkom wynikającym z układów zbiorowych pracy?
- Jaki procent pracowników należy do związków zawodowych? Jak liczba ta zmienia się w czasie?

10. Informacje dotyczące różnorodności (według wymagania S1-8 standardu ESRS 1)

- Kto zaliczany jest do kadry kierowniczej najwyższego szczebla? Ile osób jest zaliczanych do kadry kierowniczej najwyższego szczebla? Ile spośród nich stanowią kobiety?

- Jaki jest procentowy udział kobiet i mężczyzn w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla?
- Czy znana jest struktura pracowników w podziale na trzy kategorie wiekowe:
 - poniżej 30 lat,
 - 30–50 lat,
 - powyżej 50 lat?
- Czy są dostępne dodatkowe informacje o różnorodności (np. inne kategorie wiekowe, różnorodność wśród średniej kadry kierowniczej, różnorodność kulturowa, narodowościowa)?
- Czy są wdrażane działania lub polityki wspierające różnorodność?

11. Informacje dotyczące odpowiednich płac (według wymagania S1-10 standardu ESRS 1)

- Czy wszyscy pracownicy otrzymują odpowiednie płace, zgodnie z właściwymi wskaźnikami referencyjnymi (np. krajowa płaca minimalna)?
- Czy podano, jakie wskaźniki referencyjne zostały zastosowane w ocenie adekwatności płac?
- Czy znana jest liczba pracowników, których płace są za niskie (jeżeli nie wszyscy pracownicy otrzymują odpowiednie płace? Co jest tego powodem?

12. Informacje dotyczące ochrony socjalnej (według wymagania S1-11 standardu ESRS 1)

- Czy wszyscy pracownicy są objęci ochroną socjalną przed utratą dochodów w przypadku poważnych zdarzeń życiowych?
- Czy ochrona obejmuje zdarzenia takie jak:
 - a) choroba,
 - b) bezrobocie (w trakcie zatrudnienia),
 - c) wypadek przy pracy / niepełnosprawność nabyta,
 - d) urlop rodzicielski,
 - e) przejście na emeryturę?
- Czy ochroną socjalną objęte są również osoby niebędących pracownikami, ale stanowiące własnych pracowników (np. pracownicy tymczasowi, samozatrudnieni)?

13. Informacje dotyczące osób z niepełnosprawnościami (według wymagania S1-12 standardu ESRS 1)

- Czy wśród pracowników są osoby z niepełnosprawnościami? Jaki procent całkowitej liczby pracowników własnych stanowią?
- Czy znana jest struktura tej grupy ze względu na płeć?
- Czy są przestrzegane ograniczenia prawne dotyczące gromadzenia i ujawniania danych o niepełnosprawnościach (np. ochrona danych osobowych, brak obowiązku prawnego raportowania)?
- Czy są podejmowane działania w celu zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (np. rekrutacja, programy integracyjne, dostosowanie miejsc pracy)?

14. Informacje dotyczące szkoleń i rozwoju umiejętności (według wymagania S1-13 standardu ESRS 1)

- W jaki sposób definiowane są szkolenia? Czy są to np. formalne kursy, warsztaty, e-learning, coaching?
- Jaka jest średnia liczba godzin szkoleń przypadająca na pracownika? Jak się ją oblicza?
- Czy jest znana średnia liczba szkoleń w podziale na płeć?
- Czy jest znana średnia liczba szkoleń w podziale na kategorie pracowników (np. kadra kierownicza, specjaliści, pracownicy operacyjni)?
- Czy są dostępne przykłady programów szkoleń (np. techniczne, miękkie, e-learning, on-the-job training)?
- Czy są analizowane różnice w dostępie do szkoleń ze względu na płeć, wiek lub kategorię pracowników?
- Jaki procent pracowników uczestniczy w regularnych przeglądach wyników i rozwoju kariery (ogółem, w podziale na płeć i kategorię pracowników)?

15. Informacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (według wymagania S1-14 standardu ESRS 1)

- Czy wszyscy pracownicy są objęci systemem zarządzania BHP?
- Czy są dostępne informacje o liczbie i wskaźnikach wypadków przy pracy?

Uwaga:

Według standardu ESRS S1 podaje się wskaźnik wypadków przy pracy obliczany jako liczba tych wypadków na milion przepracowanych godzin; odpowiada to wskaźnikowi obliczanemu jako liczba wypadków przy pracy przypadająca na 500 pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w ciągu jednego roku.

- Czy dostępne są informacje o liczbie śmiertelnych wypadków przy pracy?
- Czy są dostępne informacje o wypadkach przy pracy wśród osób pracujących w lokalizacjach organizacji, które nie są jej pracownikami (np. podwykonawców)?
- Czy są dostępne informacje o liczbie i wskaźnikach chorób zawodowych?
- Czy są dostępne informacje o chorobach zawodowych lub chorobach związanych z pracą, które skutkowały śmiercią pracownika?
- Czy dostępne są informacje o liczbie i wskaźnikach chorób związanych z pracą?
- Czy są dostępne informacje o chorobach związanych z pracą (w tym zawodowych) wśród osób pracujących w lokalizacjach organizacji, które nie są jej pracownikami?
- Czy są dostępne informacje o liczbie dni absencji spowodowanej wypadkami przy pracy?
- Czy są dostępne informacje o liczbie dni absencji spowodowanej chorobami związanymi z pracą?
- Czy dostępne informacje o wypadkach przy pracy i chorobach związanych z pracą pozwalają na określenie zmian w czasie?
- Czy system zarządzania BHP został poddany wewnętrznemu audytowi?
- Czy system zarządzania BHP został poddany audytowi lub certyfikacji przez stronę zewnętrzną (np. ISO 45001)?

16. Informacje dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (według wymagania S1-15 standardu ESRS 1)

- Czy wszyscy pracownicy są uprawnieni do urlopu ze względów rodzinnych (urlop macierzyński, urlop ojcowski)?
- Jaki jest procent pracowników, którzy skorzystali z urlopu ze względów rodzinnych? Jaki jest wśród nich udział kobiet i mężczyzn?

17. Informacje dotyczące wynagrodzeń (według wymagania S1-16 standardu ESRS 1)

- Czy są dostępne informacje o różnicach średniego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn?
- Jaki jest stosunek płacy najlepiej zarabiającej osoby do mediany wynagrodzeń wszystkich pracowników?
- Czy dysproporcje płacowe są monitorowane i ograniczane?

18. Informacje dotyczące incydentów, skarg i poważnych oddziaływań na przestrzeganie praw człowieka (według wymagania S1-17 standardu ESRS 1)

Uwaga:

To wymaganie standardu ESRS 1 odnosi się do incydentów 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, a także przypadków molestowania jako szczególnej formy dyskryminacji

- Czy odnotowano przypadki dyskryminacji (w tym molestowania) ze względu na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, narodowość, religię/wyznanie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną lub inne istotne formy dyskryminacji? Czy znana jest liczba tych przypadków?
- Czy jest znana liczba skarg dotyczących dyskryminacji, złożonych za pośrednictwem kanałów zgłaszania problemów przez osoby należące do własnych pracowników?
- Czy istnieją procedury gromadzenia i weryfikacji danych dotyczących incydentów i skarg?
- Czy znana jest kwota grzywien, kar i odszkodowań wynikających z tych incydentów i skarg?
- Czy funkcjonują mechanizmy prewencji i polityki antidyskryminacyjne?
- Czy w przypadku wystąpienia incydentu są wdrażane działania naprawcze?