

G4 WYTYCZNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA



**PODRĘCZNIK STOSOWANIA
WYTYCZNYCH**

SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	4
↓	
2. JAK KORZYSTAĆ Z PODRĘCZNIKA STOSOWANIA WYTYCZNYCH	6
↓	
3. ZASADY RAPORTOWANIA	8
3.1 Zasady definiowania treści raportu	9
3.2 Zasady definiowania jakości raportu	13
↓	
4. WSKAŹNIKI	18
4.1 Wskaźniki profilowe	22
Strategia i analiza	23
Profil organizacji	25
Zidentyfikowane istotne aspekty oraz odpowiadające im granice	31
Zaangażowanie interesariuszy	43
Profil raportu	45
Ład organizacyjny	52
Etyka	60
4.2 Wskaźniki szczegółowe	62
Wskazówki dotyczące ujawniania informacji na temat podejścia do zarządzania	63
Wskazówki dotyczące wskaźników i informacji na temat podejścia do zarządzania powiązanych z konkretnymi aspektami	66
• Kategoria ekonomiczna	67
• Kategoria środowiskowa	84
• Kategoria społeczna	142
– Podkategoria: Praktyki zatrudniania i godnej pracy	143
– Podkategoria: Prawa człowieka	173
– Podkategoria: Społeczeństwo	198
– Podkategoria: Odpowiedzialność za produkt	221
↓	
5. ŹRÓDŁA	237
↓	
6. SŁOWNICZEK	244
↓	
7. UWAGI OGÓLNE DOTYCZĄCE RAPORTOWANIA	256
↓	
8. OPRACOWANIE TREŚCI WYTYCZNYCH G4	259



G4 WYTYCZNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA

SEKCJA 1

WPROWADZENIE

1

WPROWADZENIE

Wytyczne GRI dotyczące sporządzania raportów zrównoważonego rozwoju (dalej „Wytyczne” lub „Wytyczne GRI G4”) obejmują Zasady raportowania i wskaźniki oraz Podręcznik stosowania Wytycznych ułatwiający przygotowanie raportu zrównoważonego rozwoju przez organizację, bez względu na jej rozmiar, branżę oraz lokalizację.

Wytyczne zawierają także odniesienia do dokumentów międzynarodowych, przydatne dla wszystkich osób zainteresowanych uzyskaniem informacji na temat podejścia do zarządzania oraz wyników^I i wpływu^{II} organizacji na środowisko, społeczeństwo i gospodarkę. Wytyczne mogą być pomocne podczas przygotowywania wszelkiego rodzaju dokumentów, w których wymagane jest ujawnienie takich informacji.

Wytyczne obejmują dwie części:

- **Zasady raportowania i wskaźniki**
- **Podręcznik stosowania Wytycznych**

Pierwsza część – **Zasady raportowania i wskaźniki** – opisuje zasady raportowania, wskaźniki oraz kryteria, które powinny być stosowane przez organizację podczas przygotowywania raportu zrównoważonego rozwoju zgodnie z Wytycznymi. Uzupełnieniem tej części jest wyjaśnienie kluczowych terminów.

Druga część – **Podręcznik stosowania Wytycznych** – zawiera wyjaśnienia dotyczące stosowania zasad raportowania, przygotowywania informacji, które zostaną ujawnione oraz interpretacji Wytycznych. W tej części znajduje się także spis źródeł, słowniczek oraz dodatkowe uwagi ogólne dotyczące raportowania.

Przygotowując raport zrównoważonego rozwoju, organizacje powinny kierować się treścią *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

I Ekonomiczny wymiar zrównoważonego rozwoju dotyczy wpływu organizacji na sytuację ekonomiczną jej interesariuszy oraz na systemy gospodarcze na poziomie lokalnym, krajowym i globalnym. Wymiar ten nie skupia się na sytuacji finansowej organizacji.

II Jeśli nie wskazano inaczej termin „oddziaływanie/wpływ” odnosi się do znaczącego oddziaływania na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo, które może być: pozytywne, negatywne, rzeczywiste, potencjalne, bezpośrednie, pośrednie, krótkoterminowe, długoterminowe, zamierzone i niezamierzone.



G4 WYTYCZNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA

SEKCJA 2

**JAK KORZYSTAĆ
Z PODRĘCZNIKA
STOSOWANIA
WYTYCZNYCH**

2

JAK KORZYSTAĆ Z PODRĘCZNIKA STOSOWANIA WYTYCZNYCH

Podręcznik stosowania Wytycznych dostarcza następujących informacji:

- jak rozumieć, interpretować i wdrażać koncepcje zawarte w *Zasadach raportowania i wskaźnikach*;
- jak wybrać i przygotować informacje do uwzględnienia w raporcie, jakie źródła mogą być pomocne podczas przygotowywania raportu;
- jak stosować zasady raportowania;
- jak zidentyfikować istotne aspekty i ich granice;
- jak Wytyczne GRI pomagają przygotować raport stosowania przez organizację *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych* przyjętych przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) z 2011 r. oraz „Dziesięciu zasad” wypracowanych w ramach inicjatywy ONZ Global Compact z 2000 r.

W tym dokumencie, *Podręczniku stosowania Wytycznych*, wyraźnie oznaczono numery stron odnoszące się do *Zasad raportowania i wskaźników* lub *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Pełna lista źródeł znajduje się w *Podręczniku stosowania Wytycznych* na stronach 237–242.

Wszystkie definicje zamieszczono w Słowniczku w *Podręczniku stosowania Wytycznych* na stronach 244–254.

Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu:

W całym dokumencie znajdują się terminy, które podkreślono. Kliknięcie podkreślonego terminu przenosi użytkownika na stronę Słowniczka, gdzie znajduje się jego definicja. Aby powrócić na poprzednią stronę, należy użyć kombinacji klawiszy „Alt + lewa strzałka”.

Podręcznik stosowania Wytycznych zawiera następujące sekcje:

3. Zasady raportowania

4. Wskaźniki, podzielone zgodnie z następującym schematem:

4.1 Wskaźniki profilowe

- Strategia i analiza
- Profil organizacji
- Zidentyfikowane istotne aspekty oraz odpowiadające im granice
- Zaangażowanie interesariuszy
- Profil raportu
- Ład organizacyjny
- Etyka

4.2 Wskaźniki szczegółowe

- Wskazówki dotyczące ujawniania informacji na temat podejścia do zarządzania
- Wskazówki dotyczące wskaźników i informacji na temat podejścia do zarządzania, powiązanych z konkretnymi aspektami

5. Źródła

6. Słowniczek

7. Uwagi ogólne dotyczące raportowania

8. Opracowanie treści Wytycznych G4

G4 WYTYCZNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA

SEKCJA 3

ZASADY
RAPORTOWANIA

3

ZASADY RAPORTOWANIA

Zasady raportowania mają fundamentalne znaczenie dla przejrzystości raportów zrównoważonego rozwoju i dlatego powinny być stosowane przez wszystkie organizacje podczas przygotowywania takiego raportu. *Podręcznik stosowania Wytycznych* przedstawia proces, który powinna przejść organizacja w trakcie podejmowania decyzji zgodnie z zasadami raportowania.

Zasady są podzielone na dwie grupy: Zasady definiowania treści raportu oraz Zasady definiowania jakości raportu.

Zasady definiowania treści raportu determinują proces wyboru treści raportu, uwzględniając działania podejmowane przez organizację, jej oddziaływanie oraz istotne oczekiwania i potrzeby jej interesariuszy.

Zasady definiowania jakości raportu wpływają na wybory dotyczące jakości informacji w raporcie oraz ich odpowiedniej prezentacji. Jakość informacji jest istotna, dla umożliwienia interesariuszom przeprowadzenia trafnej i uzasadnionej oceny działalności organizacji oraz podjęcie odpowiednich działań.

Każda z zasad zawiera definicję, objaśnienie, jak stosować zasadę oraz listy kontrolne, które służą do przeprowadzenia autodiagnozy. Nie są to jednak szczegółowe wskaźniki, które należy uwzględnić w raporcie.

3.1 ZASADY DEFINIOWANIA TREŚCI RAPORTU

Zasady opracowano w celu zdefiniowania, co należy uwzględnić w treści raportu. Wdrożenie wszystkich zasad opisano we wskazówkach dla wskaźnika G4-18 na stronach 31–40 *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

UWZGLĘDNIANIE INTERESARIUSZY

Zasada: Organizacja powinna zidentyfikować swoich interesariuszy i wyjaśnić, jak odpowiada na ich uzasadnione oczekiwania i potrzeby.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Interesariuszami są podmioty prawne lub fizyczne, na które, z racjonalnego punktu widzenia, mają znaczący wpływ działania, produkty i usługi organizacji oraz których działania według uzasadnionych oczekiwań mogą wpływać na zdolność organizacji do skutecznej realizacji jej strategii i osiągnięcia celów. Do interesariuszy zalicza się także podmioty prawne lub fizyczne uprawnione na mocy prawa lub konwencji międzynarodowych do wnoszenia uzasadnionych roszczeń wobec organizacji.

Interesariuszami mogą być zarówno osoby, które zainwestowały w organizację jak i te, które są powiązane z daną organizacją w inny sposób.

Uzasadnione oczekiwania i potrzeby interesariuszy są podstawowym punktem odniesienia w procesie podejmowania wielu decyzji podczas przygotowywania raportu, jednakże nie wszyscy interesariusze organizacji będą korzystać z raportu. Fakt ten stanowi wyzwanie, jeśli chodzi o wyważenie konkretnych oczekiwań i potrzeb interesariuszy, którzy potencjalnie będą korzystać z raportu, z szerszymi oczekiwaniami dotyczącymi odpowiedzialności wobec wszystkich interesariuszy.

W przypadku niektórych decyzji, takich jak zakres raportu lub granice aspektu, organizacja uwzględnia uzasadnione oczekiwania i potrzeby szerokiego grona interesariuszy. Mogą istnieć interesariusze, którzy nie potrafią wyartykułować swojej opinii na temat raportu i których obawy są prezentowane przez ich przedstawicieli. Mogą również istnieć interesariusze, którzy zdecydowali się nie wyrażać swojej opinii na temat raportów, ponieważ wyrażają ją w innych formach komunikacji i w ramach innych metod ich angażowania.

Mimo to uzasadnione oczekiwania i potrzeby tych interesariuszy powinny być wzięte pod uwagę podczas decydowania o treści raportu. Jednakże inne decyzje, takie jak poziom szczegółowości informacji przydatny dla interesariuszy lub oczekiwania innych interesariuszy na temat tego, co jest

potrzebne, aby zapewnić odpowiednią przejrzystość, mogą wymagać wzięcia pod uwagę tych interesariuszy, którzy, jak można przypuszczać, będą korzystać z raportu. Należy zawsze pamiętać o udokumentowaniu procesów i podejścia przyjętego podczas podejmowania takich decyzji.

Proces angażowania interesariuszy może posłużyć jako narzędzie do zrozumienia ich uzasadnionych oczekiwań i potrzeb. Organizacje zwykle inicjują procesy angażowania różnego rodzaju interesariuszy w ramach regularnych działań, co może dostarczyć przydatnych informacji do podjęcia decyzji związanych z raportowaniem. Może to być na przykład angażowanie interesariuszy dla uzyskania zgodności z uznanymi międzynarodowymi standardami lub informowanie o trwających procesach organizacyjnych lub biznesowych. Ponadto zaangażowanie interesariuszy może być zastosowane w ramach procesu przygotowywania raportu. Organizacje mogą także wykorzystać inne możliwości, takie jak media, środowiska naukowe lub współpracę z innymi organizacjami i interesariuszami. Działania te pomogą organizacji lepiej zrozumieć uzasadnione oczekiwania i potrzeby interesariuszy.

Jeśli proces angażowania interesariuszy jest stosowany do celów raportowania, powinien być oparty na systematycznych i ogólnie przyjętych zasadach lub metodologiach. Ogólne podejście powinno być wystarczające do rozpoznania i zrozumienia potrzeb informacyjnych interesariuszy w odpowiednim stopniu.

Ważne jest, aby proces angażowania interesariuszy umożliwił zidentyfikowanie bezpośredniego wkładu od interesariuszy, jak również ich zasadnych oczekiwań. Organizacja może spotkać się ze sprzecznymi poglądami lub różnymi oczekiwaniami wśród swoich interesariuszy. Może zachodzić konieczność wyjaśnienia, w jaki sposób je wyważyła, podejmując decyzje dotyczące raportowania.

Aby raport można było zweryfikować, należy koniecznie udokumentować proces angażowania interesariuszy.

Organizacja dokumentuje swoje podejście do określenia tego, którzy interesariusze zostali zaangażowani, w jaki sposób i kiedy rozpoczął się proces ich angażowania oraz jak zaangażowanie interesariuszy wpłynęło na treść raportu i działania organizacji w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Niezidentyfikowanie interesariuszy oraz brak zaangażowania z ich strony niesie ryzyko w postaci przygotowania raportów, które są nieodpowiednie i w związku z tym nie mogą być w pełni wiarygodne dla wszystkich interesariuszy. Z drugiej strony systematyczne angażowanie interesariuszy w proces przygotowania raportu zwiększa ich otwartość oraz przydatność raportu. Dobrze sporządzony raport może stać się źródłem wiedzy dla członków danej organizacji lub podmiotów zewnętrznych a także może podnieść poziom rozliczalności wobec różnych grup interesariuszy. Rozliczalność organizacji wzmacnia zaufanie pomiędzy

organizacją a jej interesariuszami. Z kolei zaufanie wzmacnia wiarygodność raportu.

Lista kontrolna:

- Organizacja może opisać interesariuszy, na których ma wpływ.
- Zawartość raportu bazuje na rezultatach procesów angażowania interesariuszy stosowanych przez organizację w ramach bieżących działań oraz uwzględnia kontekst prawny i instytucjonalny, w którym organizacja funkcjonuje.
- Zawartość raportu opiera się także na rezultatach wszelkich procesów angażowania interesariuszy przeprowadzonych specjalnie na potrzeby przygotowywania raportu.
- Procesy angażowania interesariuszy, które stanowią podstawę dla decyzji dotyczących raportu, są spójne z zakresem i granicami aspektu.

KONTEKST ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Zasada: Raport powinien prezentować wyniki organizacji w szerszym kontekście zrównoważonego rozwoju.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Informacje na temat wyników należy prezentować zawsze w odpowiednim kontekście. Podstawowe pytanie, na które odpowiada raport zrównoważonego rozwoju, to: w jaki sposób organizacja przyczynia się lub zamierza przyczynić się w przyszłości do poprawy lub pogorszenia warunków ekonomicznych, środowiskowych oraz społecznych, procesów i perspektyw rozwoju na poziomie lokalnym, regionalnym lub globalnym? Raportowanie tylko trendów dotyczących wyników (lub wydajności organizacji) z jednego obszaru nie stanowi odpowiedzi na to podstawowe pytanie. W związku z powyższym należy dążyć do tego, żeby raporty prezentowały wyniki na tle szerszej koncepcji zrównoważonego rozwoju. Oznacza to konieczność omówienia wyników organizacji w kontekście ograniczeń i zapotrzebowania na zasoby środowiskowe oraz społeczne w danym sektorze, na poziomie lokalnym, regionalnym lub globalnym. Na przykład może to oznaczać, że oprócz informacji zawartych w raporcie na temat perspektyw efektywności środowiskowej, organizacja może także zaprezentować generowane przez siebie całkowite zanieczyszczenia w odniesieniu do możliwości przyjęcia substancji zanieczyszczających przez regionalny ekosystem.

Takie podejście jest wyraźnie widoczne w ramach obszaru ochrony środowiska w kontekście globalnych ograniczeń korzystania z zasobów naturalnych oraz poziomów zanieczyszczenia środowiska naturalnego. Kwestia ta może również okazać się ważna w odniesieniu do opisywania

celów społecznych i ekonomicznych, takich jak krajowe lub międzynarodowe cele społeczno-gospodarcze oraz cele zrównoważonego rozwoju. Na przykład organizacja może zaprezentować w raporcie informacje na temat wynagrodzenia pracowników i poziomu świadczeń społecznych dla pracowników w odniesieniu do obowiązujących w danym kraju stawek minimalnych i przeciętnych dochodów oraz możliwości instytucji zapewniających ochronę socjalną do udzielenia pomocy osobom żyjącym w ubóstwie lub na skraju ubóstwa.

Organizacje prowadzące swoją działalność w różnej skali, w różnych branżach i lokalizacjach muszą rozważyć, jak najlepiej zaprezentować całą swoją działalność w szerszym kontekście zrównoważonego rozwoju. Może to wymagać rozróżnienia pomiędzy zagadnieniami lub czynnikami, które mają oddziaływanie globalne (np. zmiany klimatyczne) oraz tymi, które mają zasięg bardziej regionalny lub lokalny (np. rozwój społeczności lokalnej). Ujawniając dane dotyczące zagadnień, które mogą mieć pozytywny lub negatywny wpływ na poziomie lokalnym, ważnym jest wyjaśnienie sposobu w jaki organizacja wpływa na społeczności lokalne. Podobnie, może pojawić się konieczność rozróżnienia pomiędzy tendencjami lub wzorcami w ramach szerokiej gamy działań organizacji a osadzeniem wyników organizacji w kontekście danej lokalizacji.

Strategia biznesowa organizacji i strategia zrównoważonego rozwoju stanowią kontekst do prezentacji danych

zawartych w raporcie. Związek pomiędzy zrównoważonym rozwojem a strategią organizacji powinien być wyraźnie nakreślony, podobnie jak kontekst, w którym prezentowane są dane.

Lista kontrolna:

- Organizacja prezentuje swój sposób interpretacji zrównoważonego rozwoju i wykorzystuje obiektywne i dostępne informacje, a także mierniki zrównoważonego rozwoju dla tematów opisywanych w raporcie.
- Organizacja prezentuje swoje wyniki w odniesieniu do szerszych warunków i celów zrównoważonego rozwoju uwzględnionych w uznanych publikacjach branżowych, lokalnych, regionalnych lub globalnych.
- Organizacja prezentuje wyniki w sposób, który stanowi próbę nakreślenia rozmiaru jej wpływu oraz wkładu, w odpowiednich kontekstach geograficznych.
- Raport powinien opisywać, w jaki sposób zagadnienia zrównoważonego rozwoju odnoszą się do długoterminowej strategii organizacji, ryzyk oraz możliwości, uwzględniając w tym kwestie łańcucha dostaw.

ISTOTNOŚĆ

Zasada: Raport powinien dotyczyć aspektów, które:

- odzwierciedlają znaczący wpływ ekonomiczny, środowiskowy i społeczny organizacji; lub
- znacząco wpływają na oceny i decyzje interesariuszy.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Organizacje mogą opisać w raporcie wiele różnych zagadnień. Adekwatne zagadnienia to takie, które można racjonalnie uznać za ważne z punktu widzenia wpływu ekonomicznego, środowiskowego i społecznego organizacji lub te, od których zależą decyzje interesariuszy, i z tego względu mogą zasługiwać na uwzględnienie w raporcie. Istotność jest to próg, którego przekroczenie powoduje, że zagadnienia stają się wystarczająco ważne, aby były omówione w raporcie. Poza progiem nie wszystkie istotne zagadnienia są równie ważne, a zatem rozłożenie akcentów w raporcie powinno odzwierciedlać względny ich priorytet.

W raportach finansowych istotność jest powszechnie rozumiana jako próg wpływu na decyzje ekonomiczne osób wykorzystujących sprawozdania finansowe organizacji, szczególnie inwestorów. Koncepcja progów ma również znaczenie w raportowaniu zrównoważonego rozwoju, ale jest powiązana z szerszym zakresem wpływu i grupami interesariuszy. Istotność w przypadku raportowania zrównoważonego rozwoju nie jest ograniczona tylko do tych zagadnień które mają znaczący finansowy wpływ na organizację.

Określenie istotności do celów raportowania zrównoważonego rozwoju uwzględnia również analizę wpływu ekonomicznego, środowiskowego i społecznego, a jej próba wyznacza zdolność organizacji do zaspokojenia potrzeb obecnych pokoleń bez uszczerbku dla potrzeb przyszłych pokoleń. Takie istotne aspekty często mają znaczące konsekwencje finansowe dla organizacji w krótszej lub dłuższej perspektywie. W związku

z tym są adekwatne dla interesariuszy, którzy skupiają się głównie na sytuacji finansowej organizacji.

Aby ocenić, czy dany aspekt jest istotny, należy zwrócić uwagę zarówno na czynniki zewnętrzne, jak i wewnętrzne, w tym czynniki takie jak ogólna misja i strategia w zakresie konkurencyjności organizacji, obawy bezpośrednio formułowane przez interesariuszy, szersze oczekiwania społeczne oraz wpływ organizacji na podmioty na poziomie wcześniejszych (np. w łańcuchu dostaw) i późniejszych ogniw łańcucha wartości (np. konsumenci). Ocena istotności powinna także uwzględniać podstawowe oczekiwania wyrażone w międzynarodowych standardach i umowach, do których organizacja powinna się stosować.

Wewnętrzne i zewnętrzne czynniki powinny zostać uwzględnione podczas oceny wagi informacji dla odzwierciedlenia znaczącego wpływu ekonomicznego, środowiskowego i społecznego bądź procesu podejmowania decyzji przez interesariuszy. Aby ocenić znaczenie takiego oddziaływania, można zastosować szereg uznanych metodologii. Określenie „znaczący wpływ” może ogólnie oznaczać taki wpływ, który jest przedmiotem powszechnego zainteresowania w środowiskach ekspertów lub który został zidentyfikowany przy użyciu powszechnych narzędzi, takich jak metodologie oceny wpływu lub oceny cyklu życia. Wpływ, który uznaje się za wystarczająco ważny, aby wymagał aktywnego zarządzania lub zaangażowania ze strony organizacji, zwykle uznaje się za znaczący.

Raport powinien uwypuklać informacje na temat wyników powiązanych z najistotniejszymi aspektami. Można również

uwzględnić inne adekwatne zagadnienia, ale należy poświęcić im mniej uwagi w raporcie. Należy objaśnić proces zastosowany do oceny istotności aspektów.

Oprócz wyznaczania ścieżki doboru raportowanych aspektów, zasada istotności znajduje również zastosowanie przy wskaźnikach. Dane, dotyczące wyników, ujawniane w raporcie mogą być zaprezentowane w różnym stopniu zrozumiałości oraz na różnym poziomie szczegółowości. Ogólnie, decyzje, jak raportować dane, powinny zależeć od wagi informacji dla oceny wyników organizacji oraz ich wpływu na ułatwienie przeprowadzenia odpowiednich porównań.

Ujawnianie danych dotyczących istotnych aspektów może obejmować ujawnienie informacji wykorzystywanych przez zewnętrznych interesariuszy, które różnią się od informacji wykorzystywanych wewnątrz w codziennej działalności organizacji. Takie informacje powinny znaleźć się w raporcie, gdyż mogą one wpłynąć na oceny bądź decyzje interesariuszy lub przyczynić się do ich zaangażowania, co może skutkować podjęciem działań, które w znaczący sposób wpłynąć mogą na wyniki organizacji lub odnoszą się do krytycznych kwestii dla interesariuszy.

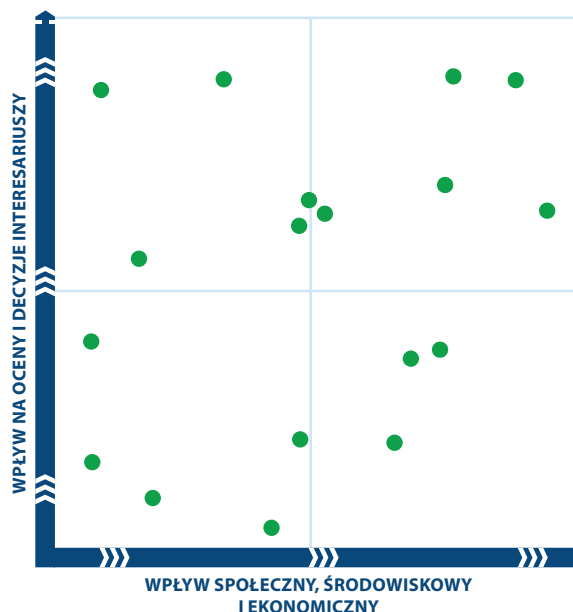
Lista kontrolna:

Definiując istotne aspekty, organizacja uwzględni następujące czynniki:

- Możliwe do oszacowania w rozsądnym zakresie oddziaływania pod kątem zrównoważonego rozwoju, powiązane z nimi ryzyka lub szanse (np. globalne ocieplenie, HIV/AIDS, ubóstwo) zidentyfikowane w toku rzetelnego badania przez osoby posiadające stosowne kwalifikacje lub komisje eksperckie posiadające odpowiednie kwalifikacje.
- Główne kwestie i zagadnienia z obszaru zrównoważonego rozwoju i wskaźniki podniesione przez interesariuszy (takich jak grupy szczególnie defaworyzowane w społeczności lokalnej, przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego).
- Główne zagadnienia i wyzwania w danej branży wskazane przez inne organizacje i konkurencję.

- Mające zastosowanie przepisy prawa, regulacje, umowy międzynarodowe lub dobrowolne umowy o strategicznym znaczeniu dla organizacji i jej interesariuszy.
 - Kluczowe wartości organizacji, polityki, strategię, systemy zarządzania operacyjnego, cele i ambicje.
 - Obszary zainteresowania i oczekiwania interesariuszy, szczególnie tych wnoszących wkład w osiągnięcie sukcesu przez organizację (takich jak pracownicy, akcjonariusze oraz dostawcy).
 - Znaczące ryzyka dla organizacji.
 - Krytyczne czynniki warunkujące sukces organizacji.
 - Podstawowe kompetencje organizacji oraz sposób, w jaki mogą się one przyczynić do zrównoważonego rozwoju.
- Priorytety
- Raport nadaje priorytety istotnym aspektom i wskaźnikom.

ILUSTRACJA 1 *Prezentacja graficzna priorytetyzacji aspektów*



KOMPLETNOŚĆ

Zasada: Raport powinien uwzględniać zasięg istotnych aspektów i ich granic w sposób wystarczający, aby odzwierciedlić ich znaczący ekonomiczny, środowiskowy i społeczny wpływ oraz aby umożliwić interesariuszom ocenę wyników organizacji w okresie objętym raportowaniem.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Kompletność obejmuje przede wszystkim takie wymiary, jak zakres, zasięg i czas. Zasada kompletności może być również

użyta w odniesieniu do praktyk zbierania informacji (na przykład zapewnienia, że skompilowane dane uwzględniają wyniki od wszystkich podmiotów w ramach organizacji

oraz podmiotów, grup podmiotów lub elementów poza organizacją, gdzie ma miejsce znaczący oddziaływanie) oraz dla celów weryfikacji, czy prezentacja informacji jest uzasadniona oraz właściwa. Zagadnienia te mają wpływ na jakość raportu oraz są omówione bardziej szczegółowo w części dotyczącej zasad dokładności i wyważenia.

Zakres odnosi się do zasięgu aspektów zrównoważonego rozwoju omówionych w raporcie. Aspekty i wskaźniki uwzględnione w raporcie powinny łącznie odzwierciedlać znaczący wpływ ekonomiczny, środowiskowy i społeczny organizacji. Powinny również umożliwić interesariuszom ocenę wyników organizacji. Oceniając, czy informacje w raporcie są wystarczające, organizacja powinna uwzględnić zarówno wyniki procesów angażowania interesariuszy, jak i szeroko zakrojonych oczekiwań społecznych, które być może nie wyklarowały się w procesach zaangażowania interesariuszy.

Granica aspektu odnosi się do opisu zakresu oddziaływania w przypadku każdego istotnego aspektu. Ustalając granicę aspektu, organizacja powinna uwzględnić oddziaływania wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Granice aspektu różnią się w zależności od aspektów uwzględnionych w raporcie.

Czas odnosi się do konieczności uzupełnienia konkretnych informacji dla okresu objętego raportowaniem. W miarę możliwości należy prezentować działania, wydarzenia oraz wpływ w okresie objętym raportowaniem, w którym miały one miejsce. Dotyczy to także raportowania działań, które mają minimalny wpływ krótkoterminowy, ale których skutki mogą być znaczące i potencjalnie skumulowane w przyszłości,

a których być może nie będzie można uniknąć lub cofnąć w dłuższej perspektywie (np. zanieczyszczenia ulegające bioakumulacji lub zanieczyszczenia trwałe). Szacując przyszły wpływ (zarówno pozytywny, jak i negatywny), należy oprzeć prezentowane informacje na dobrze skalkulowanych danych, które odzwierciedlają prawdopodobny rozmiar i naturę wpływu. Pomimo że szacunki są z natury obciążone błędem niepewności, zapewniają informacje przydatne do podejmowania decyzji pod warunkiem, że podstawy ich przygotowania są wyraźnie sprecyzowane, a ich ograniczenia są wyraźnie wskazane. Ujawnienie natury i prawdopodobieństwa takiego wpływu, nawet jeśli ma on nastąpić dopiero w przyszłości, jest zgodne z celem przygotowania wyważonej oraz uzasadnionej prezentacji ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wyników organizacji.

Lista kontrolna:

- W raporcie organizacja przedstawia wpływy mające miejsce zarówno wewnątrz i na zewnątrz organizacji oraz opisuje i priorytetyzuje wszystkie istotne informacje na podstawie zasad: istotności, kontekstu zrównoważonego rozwoju oraz uwzględniania interesariuszy.
- Informacje prezentowane w raporcie powinny uwzględniać wszystkie znaczące wpływy w okresie objętym raportowaniem oraz rozsądne szacunki dotyczące znaczących przyszłych oddziaływań, jeśli można przyjąć, że nie będzie możliwości ich uniknięcia lub cofnięcia.
- Raport nie pomija adekwatnych informacji, które wpływają na oceny lub decyzje interesariuszy bądź stanowią ich podstawę lub które odzwierciedlają znaczące oddziaływania ekonomiczne, środowiskowe lub społeczne.

3.2 ZASADY DEFINIOWANIA JAKOŚCI RAPORTU

Ta grupa zasad determinuje wybory dotyczące jakości informacji w raporcie oraz ich odpowiedniej prezentacji. Decyzje związane z procesem przygotowywania informacji w raporcie powinny być spójne z tymi zasadami. Wszystkie zasady mają fundamentalne znaczenie dla zapewnienia przejrzystości. Jakość informacji jest istotna, aby umożliwić interesariuszom przeprowadzenie trafnej i uzasadnionej oceny działalności organizacji oraz podjęcie odpowiednich działań.

WYWAŻENIE

Zasada: Raport powinien odzwierciedlać pozytywne i negatywne aspekty działalności organizacji, umożliwiając prawidłową ocenę całościowych wyników.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Całościowy raport powinien stanowić obiektywny obraz wyników działalności prowadzonej przez organizację. W raporcie należy unikać selekcjonowania informacji, pomijania czegokolwiek lub stosowania formatów,

które potencjalnie mogą nadmiernie lub niewłaściwie wpływać na decyzję bądź ocenę czytelnika raportu. Raport powinien uwzględniać zarówno korzystne, jak i niekorzystne wyniki, a także informacje, które mogą wpływać na decyzje interesariuszy w zależności od

ich istotności. Raport powinien wyraźnie rozróżniać prezentowane fakty od interpretacji informacji dokonanej przez organizację.

Lista kontrolna:

- Raport ujawnia zarówno korzystne, jak i niekorzystne wyniki oraz aspekty.
- Informacje w raporcie są prezentowane w sposób umożliwiający użytkownikom dostrzeżenie pozytywnych i negatywnych trendów w wynikach na przestrzeni lat.
- Nacisk położony na różne aspekty w raporcie powinien być proporcjonalny w stosunku do ich względnej istotności.

PORÓWNYWALNOŚĆ

Zasada: Organizacja powinna konsekwentnie dobierać, kompilować i prezentować informacje. Uwzględnione w raporcie informacje powinny być przedstawione w sposób umożliwiający interesariuszom analizę zmian w wynikach organizacji na przestrzeni lat oraz porównanie ich z wynikami innych organizacji.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Porównywalność jest niezbędna do oceny wyników. Interesariusze korzystający z raportu powinni móc porównać zaprezentowane wyniki ekonomiczne, środowiskowe i społeczne z wcześniejszymi wynikami organizacji, jej celami oraz, w miarę możliwości, z wynikami innych organizacji. Konsekwencja w sposobie raportowania umożliwia interesariuszom na zewnątrz i wewnątrz organizacji porównanie jej wyników i ocenę postępu w ramach oceny działań, decyzji inwestycyjnych, programów promocyjnych i innych działań. Porównania pomiędzy organizacjami wymagają wrażliwości na czynniki, takie jak różnice w wielkości organizacji, oddziaływanie czynników geograficznych oraz zwrócenia uwagi na inne kwestie, które mogą wpływać na względne wyniki organizacji. W razie potrzeby osoby przygotowujące raport powinny uwzględnić kontekst, który pomoże użytkownikom raportu zrozumieć czynniki mogące powodować różnice w wynikach pomiędzy organizacjami.

Aby ułatwić porównywanie wyników w czasie, należy konsekwentnie stosować takie same metody obliczania danych, układ raportu oraz objaśniać metody i założenia przyjęte do sporządzenia raportu. Ponieważ względne znaczenie danego aspektu dla danej organizacji i jej interesariuszy może zmieniać się z biegiem czasu, treść raportu będzie również ulegać zmianom.

Jednak w kontekście zasady istotności organizacje powinny dążyć do zachowania konsekwencji w tworzeniu raportów na przestrzeni lat. Organizacja powinna uwzględnić całkowite dane liczbowe (to jest dane bezwzględne, takie jak tony

odpadów) oraz dane proporcjonalne (to jest znormalizowane dane, takie jak ilość odpadów na jednostkę produkcji), aby umożliwić porównania analityczne.

Jeśli zachodzą zmiany w granicy aspektu, zakresie raportu, długości okresu objętego raportowaniem lub jego treści (w tym projektu, definicji i wykorzystania dowolnych wskaźników w raporcie) organizacje powinny, jeśli to możliwe z praktycznego punktu widzenia, zaprezentować bieżące informacje na tle danych historycznych (lub odwrotnie). Takie podejście gwarantuje, że zarówno prezentacja informacji, jak i porównania będą rzetelne oraz konstruktywne na przestrzeni czasu. Jeśli autorzy raportu nie przedstawią danych historycznych w zestawieniu z bieżącymi, powinni wyjaśnić przyczyny i implikacje będące podstawą interpretacji bieżących danych.

Lista kontrolna:

- Raport i zawarte w nim informacje można porównywać rok do roku.
- Wyniki organizacji można porównać z odpowiednimi benchmarkami.
- Można zidentyfikować i wyjaśnić każdą zmianę pomiędzy okresami objętymi raportowaniem w odniesieniu do granicy aspektu, zakresu, długości okresu objętego raportowaniem lub informacji w raporcie.
- Raport wykorzystuje w miarę możliwości ogólnie uznane Wytyczne służące do opracowywania, pomiaru oraz prezentacji informacji, w tym informacji zawartych w Wytycznych GRI.
- Organizacja stosuje w raporcie dostępne suplementy sektorowe GRI.

DOKŁADNOŚĆ

Zasada: Przedstawione w raporcie informacje powinny być wystarczająco dokładne i szczegółowe, aby interesariusze mogli ocenić wyniki organizacji.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Informacje dotyczące podejścia do zarządzania kwestiami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi oraz wskaźniki mogą być wyrażone na wiele różnych sposobów, od informacji jakościowych po szczegółowe dane ilościowe. Cechy określające dokładność różnią się w zależności od natury informacji oraz użytkownika korzystającego z informacji. Na przykład dokładność informacji jakościowej zależy w dużej mierze od stopnia przejrzystości, szczegółów i neutralności jej prezentacji w ramach odpowiedniej granicy aspektu. Z drugiej strony, dane ilościowe mogą zależeć od konkretnych metod użytych do zebrania, kompilacji i analizy danych. Konkretny, wymagany próg dokładności będzie częściowo zależeć od zamierzonego przeznaczenia informacji. Pewne decyzje wymagają większej dokładności informacji niż inne.

Lista kontrolna:

- Raport prezentuje dane poddane analizie ilościowej.
- Techniki pomiaru danych oraz podstawy obliczeń zostały dokładnie opisane i można je odtworzyć, uzyskując podobne wyniki.
- Margines błędu dla danych ilościowych nie jest wystarczająco duży, aby znacząco wpłynąć na proces wyciągania właściwych i świadomych wniosków dotyczących wyników.
- Raport wskazuje, które dane oszacowano oraz opisuje podstawowe założenia i techniki użyte do przygotowania szacunków lub wskazuje gdzie taką informację można znaleźć.
- Dane jakościowe w raporcie bazują na innych ujawnionych informacjach oraz innych dostępnych źródłach.

TERMINOWOŚĆ

Zasada: Organizacja powinna regularnie przygotowywać raporty, aby interesariusze w odpowiednim czasie mogli uzyskiwać informacje potrzebne do podejmowania świadomych decyzji.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Użyteczność informacji jest ściśle powiązana z momentem jej ujawnienia interesariuszom, którzy będą mogli skutecznie wykorzystać ją w procesie podejmowania decyzji. Czas ujawnienia informacji odnosi się zarówno do regularności raportowania, jak i niedługiego odstępu czasowego od faktycznych zdarzeń opisanych w raporcie.

Choć stały przepływ informacji jest pożądanym w kontekście realizacji pewnych celów, organizacje powinny zobowiązać się do regularnego dostarczania skonsolidowanych informacji na temat wyników ekonomicznych, środowiskowych i społecznych w konkretnym momencie. Konsekwencja w częstotliwości raportowania oraz długości okresów objętych raportowaniem jest również niezbędna dla zapewnienia porównywalności informacji w czasie oraz dostępności raportu dla interesariuszy. Zbieżność terminów publikacji raportu

zrównoważonego rozwoju i sprawozdania finansowego może być korzystna z punktu widzenia interesariuszy. Organizacja powinna wyważyć potrzebę dostarczania informacji w terminie z koniecznością zagwarantowania rzetelności informacji.

Lista kontrolna:

- Informacje w raporcie zostały ujawnione w czasie odpowiednim względem okresu objętego raportowaniem.
- Zebranie i publikacja informacji na temat kluczowych wyników organizacji zbiega się z harmonogramem publikacji raportu zrównoważonego rozwoju.
- Informacje w raporcie (uwzględniając raporty online) wyraźnie wskazują okres, do którego się odnoszą, kiedy zostaną zaktualizowane oraz kiedy były ostatnio aktualizowane.

PRZEJRZYSTOŚĆ

Zasada: Organizacja powinna udostępniać informacje w sposób zrozumiały i dostępny dla interesariuszy korzystających z raportu.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Raport powinien prezentować informacje w sposób zrozumiały, dostępny i użyteczny dla szerokiego grona interesariuszy organizacji (bez względu na to, czy raport ma formę drukowaną, czy jest udostępniany przez inne kanały). Bez większych trudności interesariusz powinien być w stanie znaleźć informacje, których szuka. Informacje powinny być zaprezentowane w sposób zrozumiały dla interesariuszy, którzy w pewnym stopniu znają organizację i jej działalność. Wykresy i tabele zawierające skonsolidowane dane mogą pomóc zaprezentować informacje w sposób dostępny i zrozumiały. Poziom zagregowanie informacji może również wpłynąć na przejrzystość raportu, jeśli informacje będą bardziej lub mniej szczegółowe niż spodziewają się tego interesariusze.

Lista kontrolna:

- Raport zawiera informacje na poziomie wymaganym przez interesariuszy, ale unika nadmiernych i niepotrzebnych szczegółów.
- Interesariusze mogą wyszukać konkretne informacje bez większych trudności, korzystając ze spisu treści, map, odniesień i innych pomocy.
- W treści raportu unika się terminów technicznych, akronimów, żargonu lub innych sformułowań, które mogłyby być nieznanne interesariuszom; raport powinien uwzględniać wyjaśnienia (w razie potrzeby) podane w odpowiednim rozdziale lub słowniczku.
- Dane i informacje w raporcie są dostępne dla interesariuszy z uwzględnieniem szczególnych potrzeb (związanych na przykład z niepełnosprawnością, językiem czy technologią dostępu).

WIARYGODNOŚĆ

Zasada: Organizacja powinna gromadzić, rejestrować, kompilować, analizować i ujawniać informacje i procesy stosowane podczas sporządzania raportu w sposób umożliwiający ich sprawdzenie oraz zapewniający wysoką jakość i istotność prezentowanych informacji.

WSKAZÓWKI

Stosowanie zasady:

Interesariusze powinni mieć pewność, że raport może zostać zweryfikowany w celu potwierdzenia prawdziwości prezentowanych w nim informacji oraz stopnia jego zgodności z zasadami raportowania. Informacje i dane uwzględnione w raporcie powinny być wsparte wewnętrznymi mechanizmami kontrolnymi lub dokumentacją, która mogłaby zostać zweryfikowana przez osoby inne niż te, które przygotowały raport. Informacje na temat wyników, które nie są poparte dowodami, nie powinny pojawić się w raporcie zrównoważonego rozwoju, chyba że dotyczą istotnych informacji, a raport zawiera jednoznaczne wyjaśnienia wątpliwości powiązanych z tymi informacjami.

Procesy podejmowania decyzji dotyczących treści raportu powinny zostać udokumentowane w sposób, który umożliwia skontrolowanie podstaw podejmowania kluczowych decyzji

(takich jak procesy doboru treści raportu, granic aspektów czy zaangażowania interesariuszy). Projektując systemy informatyczne, organizacje powinny przewidzieć, że mogą one być poddane kontroli w ramach zewnętrznego procesu weryfikacji.

Lista kontrolna:

- Określono zakres i stopień zewnętrznej weryfikacji.
- Organizacja potrafi zidentyfikować źródło pochodzenia informacji w raporcie.
- Organizacja może wskazać wiarygodne dowody na poparcie założeń lub skomplikowanych kalkulacji.
- Możliwe jest dotarcie do oryginalnych źródeł danych lub właścicieli informacji, a także potwierdzenie dokładności mieszczącej się w granicach dopuszczalnego marginesu błędu.

G4 WYTYCZNE DOTYCZĄCE RAPORTOWANIA

SEKCJA 4

WSKAŹNIKI

The image features three thick, parallel lines sloping upwards from left to right. The top line is orange, the middle line is green, and the bottom line is light blue. Each line has several small, matching-colored cross markers placed at regular intervals along its length. The background is a light, textured blue.

4

WSKAŹNIKI

Istnieją dwa rodzaje wskaźników:

4.1 WSKAŹNIKI PROFILOWE

- Strategia i analiza
- Profil organizacji
- Zidentyfikowane istotne aspekty oraz odpowiadające im granice
- Zaangażowanie interesariuszy
- Profil raportu
- Ład organizacyjny
- Etyka

4.2 WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE

- Informacje dotyczące podejścia do zarządzania
- Wskaźniki i informacje na temat podejścia do zarządzania powiązane z konkretnymi aspektami

Wskaźniki oraz wyjaśnienia dotyczące sposobu przygotowywania informacji do ujawnienia i sposobu interpretowania różnych koncepcji w Wytycznych zaprezentowano bardziej szczegółowo w kolejnych sekcjach.

PRZEGLĄD WSKAŹNIKÓW PROFILOWYCH G4

STRATEGIA I ANALIZA										
G4-1	G4-2									
PROFIL ORGANIZACJI										
G4-3	G4-4	G4-5	G4-6	G4-7	G4-8	G4-9	G4-10	G4-11	G4-12	G4-13
							UNGC	OECD/UNGC		
G4-14	G4-15	G4-16								
ZIDENTYFIKOWANE ISTOTNE ASPEKTY ORAZ ODPOWIADAJĄCE IM GRANICE										
G4-17	G4-18	G4-19	G4-20	G4-21	G4-22	G4-23				
ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY										
G4-24	G4-25	G4-26	G4-27							
PROFIL RAPORTU										
G4-28	G4-29	G4-30	G4-31	G4-32	G4-33					
ŁĄD ORGANIZACYJNY										
G4-34	G4-35	G4-36	G4-37	G4-38	G4-39	G4-40	G4-41	G4-42	G4-43	G4-44
G4-45	G4-46	G4-47	G4-48	G4-49	G4-50	G4-51	G4-52	G4-53	G4-54	G4-55
ETYKA										
G4-56	G4-57	G4-58								

LEGENDA



Wskaźniki profilowe



Wymagane wskaźniki profilowe dla obu opcji aplikacji „zgodnie z”

OECD

Nawiązanie do Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

UNGC

Nawiązanie do „Dziesięciu zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

PRZEGLĄD WSKAŹNIKÓW SZCZEGÓŁOWYCH G4

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA				
G4-DMA				
Wskaźniki według aspektów				
KATEGORIA EKONOMICZNA				
Wyniki ekonomiczne				OECD
G4-EC1	G4-EC2	G4-EC3	G4-EC4	
Obecność na rynku				
G4-EC5	G4-EC6			
Pośredni wpływ ekonomiczny				
G4-EC7	G4-EC8			
Praktyki zakupowe				
G4-EC9				
KATEGORIA ŚRODOWISKOWA				
Materiały/Surowce				OECD/UNGC
G4-EN1	G4-EN2			
Energia				
G4-EN3	G4-EN4	G4-EN5	G4-EN6	G4-EN7
Woda				
G4-EN8	G4-EN9	G4-EN10		
Bioróżnorodność				
G4-EN11	G4-EN12	G4-EN13	G4-EN14	
Emisje				
G4-EN15	G4-EN16	G4-EN17	G4-EN18	G4-EN19
G4-EN20	G4-EN21			
Ścieki i odpady				
G4-EN22	G4-EN23	G4-EN24	G4-EN25	G4-EN26

Wskaźniki według aspektów				
KATEGORIA ŚRODOWISKOWA				OECD/UNGC
Produkty i usługi				
G4-EN27	G4-EN28			
Zgodność z regulacjami				
G4-EN29				
Transport				
G4-EN30				
Ogólne				
G4-EN31				
Ocena środowiskowa dostawcy				
G4-EN32	G4-EN33			
Mechanizmy skargowe dotyczące kwestii środowiskowych				
G4-EN34				
KATEGORIA SPOŁECZNA				
PRAKTYKI ZATRUDNIANIA i GODNEJ PRACY				OECD/UNGC
Zatrudnienie				
G4-LA1	G4-LA2	G4-LA3		
Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą				
G4-LA4				UNGC
Bezpieczeństwo i higiena pracy				
G4-LA5	G4-LA6	G4-LA7	G4-LA8	OECD
Szkolenia i edukacja				
G4-LA9	G4-LA10	G4-LA11		OECD
Różnorodność i równość szans				
G4-LA12				
Równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn				
G4-LA13				

LEGENDA

 Wskaźniki szczegółowe

OECD Nawiązanie do Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych


UNGC Nawiązanie do „Dziesięciu zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

PRZEGLĄD WSKAŹNIKÓW SZCZEGÓŁOWYCH G4 (ciąg dalszy)

Wskaźniki według aspektów				
PRAKTYKI ZATRUDNIANIA I GODNEJ PRACY OECD/UNGC				
Ocena dostawcy pod kątem praktyk zatrudniania				
G4-LA14	G4-LA15			
Mechanizmy skargowe dotyczące praktyk zatrudniania OECD				
G4-LA16				
PRAWA CZŁOWIEKA OECD/UNGC				
Inwestycje				
G4-HR1	G4-HR2			
Niedyskryminowanie OECD/UNGC				
G4-HR3				
Wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych OECD/UNGC				
G4-HR4				
Praca dzieci OECD/UNGC				
G4-HR5				
Praca przymusowa lub obowiązkowa OECD/UNGC				
G4-HR6				
Praktyki w zakresie bezpieczeństwa				
G4-HR7				
Prawa ludności rdzennej				
G4-HR8				
Ocena				
G4-HR9				
Ocena dostawcy pod kątem poszanowania praw człowieka				
G4-HR10	G4-HR11			
Mechanizmy skargowe dotyczące praw człowieka				
G4-HR12				

Wskaźniki według aspektów				
SPOŁECZEŃSTWO				
Społeczności lokalne OECD/UNGC				
G4-SO1	G4-SO2			
Zapobieganie korupcji OECD/UNGC				
G4-SO3	G4-SO4	G4-SO5		
Zasady udziału w życiu publicznym OECD/UNGC				
G4-SO6				
Zachowania antykonkurencyjne OECD				
G4-SO7				
Zgodność z regulacjami OECD				
G4-SO8				
Ocena dostawcy pod kątem kwestii społecznych OECD				
G4-SO9	G4-SO10			
Mechanizmy skargowe dotyczące wpływu społecznego OECD				
G4-SO11				
ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKT OECD				
Zdrowie i bezpieczeństwo klientów OECD				
G4-PR1	G4-PR2			
Znakowanie produktów i usług				
G4-PR3	G4-PR4	G4-PR5		
Komunikacja marketingowa				
G4-PR6	G4-PR7			
Prywatność klienta				
G4-PR8				
Zgodność z regulacjami				
G4-PR9				

LEGENDA

 Wskaźniki szczegółowe

OECD Nawiązanie do Wytocznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

UNGC Nawiązanie do „Dziesięciu zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

4.1 WSKAŹNIKI PROFILOWE

Wskaźniki profilowe mają zastosowanie do wszystkich organizacji przygotowujących raporty zrównoważonego rozwoju. W zależności od wybranej przez organizację opcji (*Zasady raportowania i wskaźniki*, str. 11–14) organizacja musi zidentyfikować wymagane wskaźniki profilowe, które powinny być uwzględnione w raporcie.

Wskaźniki profilowe są podzielone na siedem zagadnień: Strategia i analiza, Profil organizacji, Zidentyfikowane istotne aspekty oraz odpowiadające im granice, Zaangażowanie interesariuszy, Profil raportu, Ład organizacyjny oraz Etyka.

Niniejsza sekcja zawiera wskazówki dotyczące **wskaźników profilowych**. Zaprezentowano tutaj wszystkie wskaźniki profilowe, w tym również te, które nie zawierają wskazówek.

Wskazówki dotyczą następujących wskaźników profilowych:

WSKAŹNIKI PROFILOWE

- Strategia i analiza: G4-1
- Profil organizacji: G4-9, G4-10, G4-11, G4-12, G4-13, G4-14, G4-15
- Zidentyfikowane istotne aspekty oraz odpowiadające im granice: G4-18, G4-19, G4-20, G4-21
- Zaangażowanie interesariuszy: G4-24, G4-25, G4-26
- Profil raportu: G4-33
- Ład organizacyjny: G4-38, G4-41, G4-50, G4-51, G4-54, G4-55
- Etyka: G4-56, G4-57, G4-58

Strategia i analiza

Niniejsze wskaźniki stanowią ogólny przegląd zrównoważonego rozwoju organizacji w celu dostarczenia kontekstu dla kolejnych, bardziej szczegółowych informacji podanych w innych sekcjach niniejszych Wytycznych. Sekcja „Strategia i analiza” może bazować na informacjach podanych w innych częściach raportu, ale jej celem jest przedstawienie kontekstu strategicznego, a nie zwykle podsumowanie raportu.

G4-1

a. Oświadczenie ze strony najważniejszych rangą decydentów w organizacji (np. prezesa, dyrektora generalnego lub osoby zajmującej podobne wysokie stanowisko) o znaczeniu zrównoważonego rozwoju dla organizacji oraz strategii działania organizacji w celu realizacji założeń zrównoważonego rozwoju.

Oświadczenie powinno zawierać ogólną wizję oraz strategię krótkoterminową, średnioterminową i długoterminową, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania wpływem ekonomicznym, środowiskowym i społecznym, jaki organizacja wywiera oraz do jakiego się przyczynia lub wpływem, który może być powiązany z jej działaniami w wyniku relacji z innymi podmiotami (np. dostawcami, osobami lub organizacjami w społecznościach lokalnych). Oświadczenie powinno uwzględniać:

- strategiczne priorytety i kluczowe zagadnienia dotyczące zrównoważonego rozwoju w perspektywie krótko- i średnioterminowej, między innymi poszanowanie uznanych na arenie międzynarodowej standardów oraz sposobu, w jaki standardy wiążą się z długoterminową strategią i sukcesem organizacji;
- szersze trendy (np. makroekonomiczne lub polityczne) wpływające na organizację oraz priorytety zrównoważonego rozwoju;
- kluczowe wydarzenia, osiągnięcia oraz porażki odnotowane w okresie objętym raportowaniem;
- perspektywy dotyczące wyników w odniesieniu do zaplanowanych celów;
- przegląd najważniejszych wyzwań oraz zaplanowanych celów organizacji na kolejny rok oraz jej celów na 3–5 lat;
- inne elementy związane ze strategicznym podejściem organizacji.

WSKAZÓWKI



Źródła

- *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.*
- *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.*
- *Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie), ONZ, 2011 r.*

G4-2

a. Opis kluczowych wpływów, ryzyk i szans.

Organizacja powinna przygotować dwie sekcje zawierające zwięzły opis kluczowych wpływów, ryzyk i szans.

W sekcji pierwszej należy skupić się na opisie kluczowych obszarów wpływów organizacji na zrównoważony rozwój oraz ich skutkach dla interesariuszy, odnosząc się do wymogów prawa krajowego i stosownych norm obowiązujących na arenie międzynarodowej. Powinna ona również obejmować zakres uzasadnionych oczekiwań i potrzeb interesariuszy organizacji. W tej sekcji powinny się znaleźć:

- opis znaczącego wpływu ekonomicznego, środowiskowego i społecznego organizacji oraz powiązanych z nim wyzwań oraz szans. Opis obejmuje skutki dla praw interesariuszy określonych w systemie prawa krajowego i zgodnych z międzynarodowymi standardami i normami;
- wyjaśnienie sposobu priorytetyzacji tych wyzwań i szans;
- kluczowe wnioski dotyczące postępów odnośnie powyższych zagadnień i osiągnięte wyniki w raportowanym okresie; z uwzględnieniem oceny przyczyn osiągnięcia wyników gorszych lub lepszych od zakładanych;
- opis głównych procesów stosowanych do oceny wyników i/albo ich zmian.

W sekcji drugiej należy skupić się na opisie oddziaływania trendów zrównoważonego rozwoju, ryzyk i szans w perspektywie długoterminowej oraz ich wpływu na wyniki finansowe organizacji. Należy skoncentrować się na informacjach adekwatnych dla interesariuszy zainteresowanych wynikami finansowymi organizacji obecnie lub w przyszłości. Sekcja druga powinna uwzględniać:

- opis najważniejszych ryzyk i szans dla organizacji wynikających z trendów zrównoważonego rozwoju;
- priorytetyzację kluczowych tematów zrównoważonego rozwoju, takich jak ryzyka i szanse, w podziale na ich znaczenie dla długoterminowej strategii organizacji, jej pozycji na tle konkurencji, czynników jakościowych i (w miarę możliwości) ilościowych wpływających na wartość finansową;
- tabelę lub tabele podsumowujące:
 - cele, rzeczywiste wyniki na tle zaplanowanych oraz doświadczenie zdobyte w raportowanym okresie;
 - cele zaplanowane na kolejny okres raportowania oraz cele średnioterminowe (tj. na kolejne 3–5 lat) związane z kluczowymi ryzykami i szansami;
- zwięzły opis stosowanych mechanizmów zarządzania, w szczególności w odniesieniu do wyżej wymienionych ryzyk i szans oraz identyfikację innych powiązanych ryzyk i szans.

Profil organizacji

Niniejsze wskaźniki zapewniają przegląd cech charakterystycznych organizacji w celu nakreślenia kontekstu dla kolejnych, bardziej szczegółowych informacji podanych w innych sekcjach niniejszych Wytycznych.

G4-3

a. Nazwa organizacji.

G4-4

a. Podstawowe marki, produkty i usługi.

G4-5

a. Lokalizacja siedziby głównej organizacji.

G4-6

a. Liczba krajów, w których działa organizacja wraz z nazwami tych krajów, gdzie zlokalizowane są główne operacje organizacji lub które są szczególnie ważne w związku z tematami dotyczącymi zrównoważonego rozwoju omówionymi w raporcie.

G4-7

a. Charakter własności oraz forma prawna.

G4-8

a. Rynki obsługiwane przez organizację (uwzględniając podział geograficzny, obsługiwane sektory oraz typy klientów i beneficjentów).

G4-9

a. Skala organizacji, m.in. następujące informacje:

- całkowita liczba pracowników;
- całkowita liczba zakładów;
- przychody netto ze sprzedaży (dla przedsiębiorstw z sektora prywatnego) lub dochodów netto (dla sektora publicznego);
- kapitalizacja z perspektywy zadłużenia i kapitału własnego (dla przedsiębiorstw z sektora prywatnego);
- liczba dostarczanych produktów lub usług.

WSKAZÓWKI

Oprócz powyższych informacji zachęca się organizacje do podawania dodatkowych, ważnych danych, takich jak:

- suma aktywów;
- struktura akcjonariatu/właścicielska (w tym tożsamość i procentowy udział największych akcjonariuszy/udziałowców);
- struktura geograficzna (wg regionu/kraju) następujących elementów:
 - sprzedaż i przychody w podziale na kraje lub regiony stanowiące co najmniej 5% łącznych przychodów ze sprzedaży;
 - koszty w podziale na kraje lub regiony stanowiące co najmniej 5% łącznych kosztów;
 - pracownicy.

G4-10

- a. Całkowita liczba pracowników w podziale na typ zatrudnienia i płeć.
- b. Całkowita liczba pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w podziale na typ zatrudnienia i płeć.
- c. Całkowita liczba zatrudnionych w podziale na pracowników i pracowników nadzorowanych w podziale na płeć.
- d. Całkowita liczba zatrudnionych w podziale na regiony i płeć.
- e. Podać, czy znacząca część pracy organizacji jest wykonywana przez pracowników, którzy w świetle prawa są samozatrudnieni lub osoby inne niż pracownicy lub pracownicy nadzorowani, w tym pracownicy i pracownicy nadzorowani podwykonawców.
- f. Podać, czy występują znaczące różnice w liczbie osób zatrudnionych (np. związane z porą roku w przypadku pracowników w sektorze turystyki czy pracami sezonowymi w przypadku rolnictwa).

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Wielkość zatrudnienia zapewnia wgląd w skalę wpływu wynikającego z kwestii związanych z zatrudnieniem. Podział zatrudnionych według typu zatrudnienia, rodzaju umowy na podstawie której świadczona jest praca i regionu (region odnosi się do kraju lub obszaru geograficznego) pokazuje, jak organizacja buduje strukturę swoich zasobów ludzkich w celu wdrożenia swojej ogólnej strategii. Ponadto zapewnia wgląd w model biznesowy organizacji i informuje o stabilności zatrudnienia oraz poziomie świadczeń oferowanych

pracownikom przez organizację. Podział tych danych według płci umożliwia zrozumienie skali reprezentacji poszczególnych płci w całej organizacji oraz optymalnego wykorzystania dostępnych pracowników i talentów. Jako podstawa obliczeń przy wielu wskaźnikach, skala zatrudnienia to standardowy czynnik normalizujący dla wielu innych wskaźników. Wzrost lub spadek zatrudnienia netto, potwierdzony danymi przedstawionymi dla okresu co najmniej trzech lat, to ważny element wkładu organizacji w ogólny rozwój ekonomiczny oraz zrównoważony rozwój pracowników.

↓ G4-10 CIĄG DALSZY

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę zatrudnionych (pracownicy i pracownicy nadzorowani) według płci, pracującej dla organizacji pod koniec okresu objętego raportowaniem. Pracownicy łańcucha dostaw nie są uwzględnieni w powyższych wskaźnikach.

Zidentyfikować typ umowy uwzględniając pełny i niepełny etat w oparciu o definicje zawarte w przepisach lokalnych kraju, w którym są zatrudnieni pracownicy.

Wykorzystać statystyki krajowe w celu obliczenia statystyk globalnych i odrzucić różnice w definicjach prawnych. Choć definicje określające, co stanowi o konkretnym typie umowy oraz statusie pracownika na pełnym lub niepełnym etacie, mogą być różne między krajami, globalne dane będą nadal odzwierciedlać te relacje w świetle prawa.

Liczebność pracowników można wyrazić w postaci liczby pracowników lub ekwiwalentów w pełnych etatach. Należy opisać podejście i stosować je konsekwentnie przez cały czas oraz pomiędzy okresami.

Jeśli nie doszło do merytorycznych zmian w okresie objętym raportowaniem, stosuje się dane liczbowe podane na koniec okresu objętego raportowaniem.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pracownik](#)
- [Pracownik fizyczny](#)
- [Pracownik nadzorowany](#)
- [Rodzaje zatrudnienia](#)
- [Siła robocza ogółem](#)
- [Umowa, na podstawie której świadczona jest praca](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to lista płac oraz informacje dostępne w dziale zasobów ludzkich dostępne na poziomie kraju lub oddziału.

Źródła

- *Kluczowe wskaźniki rynku pracy*, MOP, <http://kilm.ilo.org/kilmnet>, dostęp 1 maja 2013 r.
- Baza danych LABORSTA Internet <http://laborsta.ilo.org/>, MOP, dostęp 1 maja 2013 r.
- *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, MOP, 1993 r.
- Skład regionów makrogeograficznych (kontynentów), subregionów geograficznych oraz wybranych grup ekonomicznych i innych, <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>, ONZ, dostęp 1 maja 2013 r.

Nawiązania**„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact**

Niniejszy wskaźnik pomaga przedstawić informacje na temat wdrożenia zasady 6 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

G4-11

a. Podać procent wszystkich pracowników objętych zbiorowymi układami pracy.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Wolność zrzeszania się została zdefiniowana w międzynarodowych deklaracjach i konwencjach z zakresu praw człowieka, zwłaszcza w *Konwencji nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych* oraz *Konwencji nr 98 MOP dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych*. Układy zbiorowe to ważna forma angażowania interesariuszy szczególnie istotna w kontekście Wytycznych dotyczących raportowania. To forma angażowania interesariuszy, która pomaga budować ramy instytucjonalne i która jest postrzegana przez wiele osób jako przyczyniająca się do tworzenia stabilnego społeczeństwa. Obok ładu korporacyjnego układy zbiorowe stanowią element ogólnego systemu odpowiedzialnego zarządzania. Jest to instrument stosowany przez strony w celu ułatwienia wspólnych działań zmierzających do zapewnienia pozytywnego wpływu społecznego danej organizacji. Procent pracowników objętych zbiorowymi układami pracy to najbardziej bezpośredni sposób zademonstrowania praktyki organizacji w zakresie wolności zrzeszania się.

Kompilacja

Wykorzystać dane ze wskaźnika G4-10 jako podstawę do obliczenia wartości procentowych dla innych wskaźników.

Zidentyfikować całkowitą liczbę wszystkich pracowników objętych zbiorowymi układami pracy. Obliczyć wartość procentową pracowników objętych zbiorowymi układami pracy.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pracownik](#)
- [Układy zbiorowe pracy](#)

Źródła dokumentacji

Dokumenty zawierające oficjalne porozumienia i podpisane zbiorowe układy pracy z niezależnymi związkami zawodowymi są zwykle przechowywane w dziale zasobów ludzkich lub dziale kadr organizacji.

Źródła

- *Konwencja nr 87 MOP dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych*, 1948 r.
- *Konwencja nr 98 MOP dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych*, 1949 r.
- *Konwencja nr 135 MOP dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień*, 1971 r.
- *Konwencja nr 154 MOP dotycząca popierania rokowań zbiorowych*, 1981 r.
- *Deklaracja MOP dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy*, 1998 r.
- *Zalecenie nr 91 MOP dotyczące układów zbiorowych*, 1951 r.
- *Zalecenie nr 163 MOP dotyczące popierania rokowań zbiorowych*, 1981 r.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Niniejsze wskaźniki pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału V, pt. Zatrudnienie i stosunki pracownicze w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Niniejszy wskaźnik pomaga przedstawić informacje na temat wdrożenia zasady 3 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

G4-12

a. Opisać łańcuch dostaw organizacji.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejsze wskaźniki stanowią ogólny kontekst pozwalający na zrozumienie łańcucha dostaw organizacji.

Kompilacja

Opisać główne elementy łańcucha dostaw w odniesieniu do podstawowej działalności organizacji, jej produktów i usług.

Przykłady elementów, które mogą definiować strukturę oraz cechy łańcucha dostaw organizacji:

- sekwencja działań lub powiązań pomiędzy stronami w celu dostarczenia organizacji produktów i usług;
- całkowita liczba dostawców zaangażowanych we współpracę z organizacją i szacunkowa liczba dostawców w łańcuchu dostaw;
- lokalizacja dostawców według krajów lub regionów;

- typy dostawców (takie jak wykonawcy, pośrednicy, hurtownicy, licencjobiorycy); więcej przykładów dostawców znajduje się w definicji dostawcy;
- szacunkowa wartość pieniężna płatności dokonywanych na rzecz dostawców;
- cechy funkcjonowania łańcucha dostaw (np. wysoka pracochłonność) charakterystyczne dla danego sektora.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Dostawca
- Łańcuch dostaw
- Produkt
- Usługa

G4-13

a. Podać wszelkie znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące wielkości organizacji, jej struktury, własności lub łańcucha dostaw, m.in.:

- zmiany w lokalizacji prowadzenia działalności lub zmiany w działalności uwzględniające otwarcie zakładów, zamknięcie zakładów lub ich rozbudowę;
- zmiany w strukturze kapitału zakładowego oraz innego kapitału, a także zmiany organizacyjne (dotyczy organizacji w sektorze prywatnym);
- zmiany w lokalizacji dostawców, strukturze łańcucha dostaw lub relacjach z dostawcami, w tym w zakresie doboru dostawców lub zakończenia współpracy.

WSKAZÓWKI

Kompilacja

Zidentyfikować te zmiany, które miały znaczący wpływ na łańcuch dostaw.

Przykłady zmian o znaczącym wpływie na łańcuch dostaw to:

- przeniesienie niektórych ogniw łańcucha dostaw do innego kraju;

- decyzje strategiczne w celu zmiany struktury łańcucha dostaw (takie jak decyzja o zleceniu na zewnątrz realizacji znaczącej części działalności organizacji).

ZAANGAŻOWANIE W INICJATYWY ZEWNĘTRZNE

G4-14

- a. Podać, czy organizacja stosuje zasadę przejrzystości a jeśli tak, to w jaki sposób ją wdraża.

WSKAZÓWKI

Zasada 15 Deklaracji z Rio de Janeiro w sprawie środowiska i rozwoju wprowadziła koncepcję zasady przejrzystości. W ramach odpowiedzi na wskaźnik można opisać podejście organizacji do zarządzania ryzykiem podczas planowania operacyjnego lub rozwoju i wprowadzania nowych produktów.

Definicje

Patrz Słowniczek w Podręczniku stosowania Wytycznych, od str. 244

- [Zasada przejrzystości](#)

Źródła

- Deklaracja z Rio de Janeiro w sprawie środowiska i rozwoju, ONZ, 1992.

G4-15

- a. Wymienić zewnętrzne inicjatywy, karty lub zasady dotyczące kwestii ekonomicznych, środowiskowych lub społecznych, które organizacja podpisała lub do których się stosuje.

WSKAZÓWKI

Kompilacja

Wskazać datę przyjęcia, kraje, rodzaje działalności lub zakłady, do których dokument ma zastosowanie oraz grono interesariuszy zaangażowanych w rozwój

i zarządzanie tymi inicjatywami (np. inicjatywy obejmujące wielu interesariuszy). Uwzględnić podział na inicjatywy dobrowolne (niewiążące) oraz takie, do których organizacja musi się bezwzględnie stosować.

G4-16

- a. Wymienić uczestnictwo w stowarzyszeniach (np. branżowych) oraz organizacjach krajowych lub międzynarodowych, w których organizacja:
- należy do organu zarządzającego;
 - uczestniczy w projektach lub komitetach;
 - dostarcza znaczących funduszy poza standardową opłatą członkowską;
 - uznaje członkostwo za działanie strategiczne.

Dotyczy to głównie członkostwa na poziomie organizacyjnym.

Zidentyfikowane istotne aspekty oraz odpowiadające im granice

Niniejsze wskaźniki opisują proces, który organizacja przeprowadziła w celu zdefiniowania treści raportu, zidentyfikowania istotnych aspektów i ich granic oraz zestawienia danych.

G4-17

- Wymienić wszystkie podmioty uwzględnione w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym lub równoważnych dokumentach.
- Podać, czy jakkolwiek podmiot uwzględniony w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym lub równoważnych dokumentach został pominięty w raporcie.

Organizacja może podać ten wskaźnik poprzez odniesienie się do publicznie dostępnego skonsolidowanego sprawozdania finansowego lub równoważnych dokumentów.

G4-18

- Wyjaśnić proces definiowania treści raportu oraz granic aspektów.
- Wyjaśnić, jak organizacja wdraża zasady definiowania treści raportu.

WSKAZÓWKI

Wprowadzenie

Aby rozpocząć proces definiowania treści raportu, organizacja powinna wybrać istotne aspekty^{III}.

W tej sekcji opisano etapy, przez które organizacja może przejść, stosując zasady definiowania treści raportu, w celu zidentyfikowania istotnych aspektów oraz ich znaczącego wpływu.

Po zidentyfikowaniu aspektów organizacja będzie mogła zdefiniować wskaźniki oraz informacje na temat podejścia do zarządzania, które powinny być uwzględnione w raporcie.

Ważne definicje

W Wytycznych:

- Obszar aspektów ujętych w raporcie nazywa się „zakresem”.
- Opis miejsca, gdzie występują oddziaływania w przypadku każdego istotnego aspektu, nazywa się granicą aspektu.
- Zagadnienie odnosi się do każdego tematu związanego ze zrównoważonym rozwojem. Termin aspekt stosowany w niniejszych Wytycznych odnosi się do listy zagadnień

omówionych w Wytycznych, dla których opracowano wskaźniki GRI oraz informacje na temat podejścia do zarządzania.

Uwagi wstępne

- Istotną kwestią jest udokumentowanie procesu definiowania treści raportu, w tym metodologii, założeń oraz podjętych decyzji organizacji. Dokładne dane ułatwiają analizę oraz weryfikację, pomagają spełnić wymogi wskaźników profilowych w sekcji „Zidentyfikowane istotne aspekty oraz odpowiadające im granice” (*Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 31–42) oraz umożliwiają organizacji wyjaśnienie przyjętego podejścia.
- Proces definiowania treści raportu zawsze wymaga subiektywnych ocen. Organizacja powinna zachować przejrzystość w odniesieniu do dokonywanych ocen. Umożliwi to wewnętrznym i zewnętrznym interesariuszom zrozumienie procesu definiowania treści raportu. Kadra zarządzająca organizacji powinna aktywnie uczestniczyć w procesie definiowania treści raportu i zatwierdzać wszelkie decyzje strategiczne powiązane z tym procesem.

^{III} Lista aspektów uwzględnionych w Wytycznych znajduje się na stronach 9 i 44 w części *Zasady raportowania i wskaźniki* i na stronie 62 *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

↓ G4-18 CIĄG DALSZY

OKREŚLANIE ISTOTNYCH ASPEKTÓW ORAZ ICH GRANIC: PROCES

Niniejsza sekcja opisuje etapy, przez jakie organizacja może przejść w celu zdefiniowania treści raportu.

Poniższe etapy opracowano jako wskazówki służące wdrożeniu zasad definiowania treści raportu.

Choć stosowanie powyższych etapów nie jest konieczne, aby spełnić wymóg zgodności z Wytycznymi, to wdrożenie zasad raportowania jest już wymagane. Zasady raportowania mają fundamentalne znaczenie dla przejrzystości raportów zrównoważonego rozwoju i dlatego powinny być stosowane przez wszystkie organizacje podczas przygotowywania takiego raportu.

Należy stosować zasady definiowania treści raportu do zidentyfikowania informacji, które należy zawrzeć w raporcie, uwzględniając działania podejmowane przez organizację, wpływ jej działań, a także istotne oczekiwania oraz potrzeby jej interesariuszy. Istnieją cztery zasady definiowania treści raportu: Istotność, Uwzględnianie interesariuszy, Kontekst zrównoważonego rozwoju oraz Kompletność (patrz *Zasady raportowania i wskaźniki* str. 16–17 oraz *Podręcznik stosowania Wytycznych* str. 9–13). Każda zasada raportowania ma dwa komponenty: definicję oraz opis, jak i dlaczego należy stosować zasadę. Oba komponenty powinny być uwzględnione przez organizację.

Ilustracja 2 wskazuje, które zasady raportowania mają zastosowanie na poszczególnych etapach procesu. Uwzględnianie interesariuszy ma zastosowanie do całego procesu, jednak w różnym stopniu.

Metodologia zastosowana na tych etapach różni się w zależności od poszczególnych organizacji. Konkretnie okoliczności, takie jak: model biznesowy, branża, kontekst geograficzny, kulturowy i prawny działalności, struktura własności oraz rozmiar i natura oddziaływań wpływają na to, jak organizacja identyfikuje istotne aspekty oraz inne zagadnienia omówione w raporcie. Uwzględniając specyfikę organizacji, etapy definiowania treści raportu powinny być systematyczne, udokumentowane i powtarzalne oraz stosowane spójnie w każdym okresie objętym raportowaniem. Należy również udokumentować zmiany w podejściu do oceny treści oraz ich implikacje.

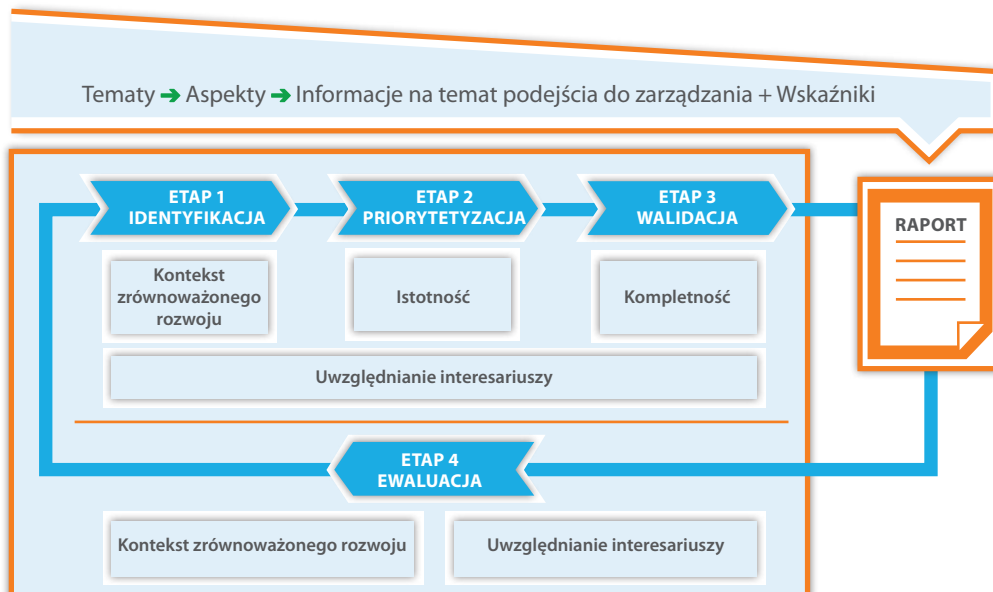
ETAP 1: IDENTYFIKACJA

Proces rozpoczyna się od **identyfikacji** aspektów i wszelkich adekwatnych zagadnień oraz ich granic, które mogą znaleźć się w raporcie. Taka identyfikacja oparta jest na zasadzie kontekstu zrównoważonego rozwoju i zasadzie uwzględniania interesariuszy. Podczas oceny zakresu potencjalnych zagadnień organizacja powinna użyć list kontrolnych, które sprawdzą zastosowanie tych dwóch zasad. Organizacja powinna zidentyfikować aspekty oraz wszelkie inne adekwatne tematy w oparciu o wpływ swoich działań, produktów, usług oraz relacji bez względu na to, czy oddziaływania występują wewnątrz, czy na zewnątrz organizacji^{IV}.

IV • Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.
 • Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.
 • Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie), ONZ, 2011 r.

ILUSTRACJA 2

Określanie istotnych aspektów oraz ich granic: proces



↓ G4-18 CIĄG DALSZY

Przy opracowywaniu pierwszych raportów zrównoważonego rozwoju organizacje zwykle skupiają się na wpływie, który występuje w ramach organizacji, natomiast wraz z upływem czasu i przygotowaniem kolejnych raportów organizacja powinna uwzględnić w miarę możliwości szerszy wpływ na zewnątrz organizacji.

ETAP 2: PRIORYTYZACJA

Kolejnym etapem definiowania treści raportu jest **priorytyzacja** aspektów oraz wszelkich innych adekwatnych zagadnień z Etapu 1 w celu zidentyfikowania tych, które są istotne i w związku z czym należy je umieścić w raporcie. Priorytyzacja powinna być oparta na zasadzie Istotności oraz zasadzie Uwzględniania interesariuszy. Podczas oceny poziomu wagi aspektu organizacja powinna użyć list kontrolnych, które sprawdzą zastosowanie tych dwóch zasad.

ETAP 3: WALIDACJA

Kolejny etap to **walidacja**, kiedy zasady kompletności i uwzględniania interesariuszy stosowane są w celu zakończenia procesu definiowania treści raportu. Podczas walidacji zidentyfikowanych istotnych aspektów (lub istotnych zagadnień) organizacja powinna skorzystać

z list kontrolnych, które sprawdzą zastosowanie tych dwóch zasad.

W wyniku pierwszych trzech etapów powinna powstać lista istotnych aspektów (oraz innych istotnych zagadnień) oraz ich granic. Ostateczna lista istotnych aspektów (oraz innych istotnych zagadnień) doprowadzi organizację do zdefiniowania listy wskaźników szczegółowych, które należy uwzględnić w raporcie.

ETAP 4: EWALUACJA

Na końcu, po opublikowaniu raportu, organizacja powinna dokonać ewaluacji gotowego raportu – czyli realizację Etapu 4. Taka ewaluacja odbywa się wówczas, gdy organizacja przygotowuje się do kolejnego cyklu raportowania. Ewaluacja może skupiać się nie tylko na aspektach, które były istotne w poprzednim okresie objętym raportowaniem, ale również zastosować zasadę uwzględniania interesariuszy oraz zasadę kontekstu zrównoważonego rozwoju. Efekty ewaluacji stanowią źródło wiedzy oraz mogą być pomocne na etapie identyfikacji w następnym cyklu raportowania.

Na końcu niniejszych wskazówek znajduje się lista działań, które należy podjąć na każdym etapie.

ETAP 1

Identyfikacja**1.1 IDENTYFIKACJA ADEKWATNYCH ZAGADNIENÍ**

Przed zdefiniowaniem listy istotnych aspektów lub innych istotnych zagadnień organizacje powinny uwzględnić wstępną, szeroką listę tematów, które są warte zawarcia w raporcie. Są to tzw. „adekwatne zagadnienia”.

Adekwatne zagadnienia to takie, które mogą potencjalnie być uznane za ważne w kontekście odzwierciedlenia wpływu ekonomicznego, środowiskowego oraz społecznego organizacji lub wpływania na oceny i decyzje interesariuszy. Wszystkie takie zagadnienia potencjalnie zasługują na uwzględnienie w raporcie zrównoważonego rozwoju.

Wszystkie aspekty GRI i powiązane z nimi wskaźniki pod każdą kategorią w Wytycznych oraz w suplementach sektorowych GRI mogą być uznane w tym momencie jako wstępna lista zagadnień dla tego etapu. Patrz Tabela 1 lub 5 w *Zasadach raportowania i wskaźnikach*, str. 9 lub str. 44 oraz Tabela 1 w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, str. 62.

Suplementy sektorowe GRI są dostępne na stronie: www.globalreporting.org/reporting/sector-guidance.

Identyfikacja adekwatnych zagadnień obejmuje rozpatrzenie właściwego wpływu związanego ze wszystkimi działaniami organizacji, jej produktami, usługami oraz relacjami bez względu, czy oddziaływanie wystąpią wewnątrz, czy na zewnątrz organizacji.

W przypadku każdego zidentyfikowanego adekwatnego zagadnienia organizacja musi ocenić wpływ powiązany z tym zagadnieniem oraz jego granice. Granice zagadnień precyzują, gdzie występuje wpływ: wewnątrz czy na zewnątrz organizacji. Granice należy opisać wystarczająco szczegółowo, aby zidentyfikować:

- gdzie dokładnie występuje oddziaływanie w ramach organizacji;
- gdzie występuje oddziaływanie poza organizacją.

Identyfikacja adekwatnych zagadnień przeprowadzona przez organizację powinna być systematyczna i może uwzględniać zasadę przejrzystości^V. Ponadto, jeśli ma to zastosowanie, organizacja może odwołać się do naukowych i sprawdzonych na poziomie międzynarodowym metodologii jak również polegać na ekspertyzach i uznanych badaniach.

↓ G4-18 CIĄG DALSZY

Podczas oceny zakresu potencjalnie adekwatnych zagadnień organizacja powinna skorzystać z list kontrolnych, które sprawdzą zastosowanie zasad kontekstu zrównoważonego rozwoju i uwzględnienia interesariuszy.

1.2 OKREŚLENIE GRANIC ADEKWATNYCH ZAGADNIEŃ

Niniejsza sekcja zawiera objaśnienia, które pomogą ocenić granice adekwatnych zagadnień i istotnych aspektów.

Czynniki wpływające na adekwatność danego zagadnienia mogą wystąpić wewnątrz i/lub na zewnątrz organizacji.

Granica odnosi się do opisu zakresu wpływu w przypadku każdego adekwatnego zagadnienia (potencjalnego istotnego aspektu). Ustalając granice, organizacja powinna uwzględnić czynniki wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Zakres zagadnień może się różnić.

a. W ramach organizacji

Czynniki wpływające na adekwatność danego zagadnienia mogą wystąpić wewnątrz organizacji. W Wytycznych stwierdzenie „wewnątrz organizacji” oznacza grupę podmiotów, które są ujmowane we wskaźniku profilowym G4-17.

Czynniki te nie zawsze występują w całej organizacji. Na tym etapie organizacja musi ocenić, które podmioty wewnątrz

organizacji są objęte wpływem. Należy odnieść się do wskaźnika profilowego G4-20.

b. Na zewnątrz organizacji

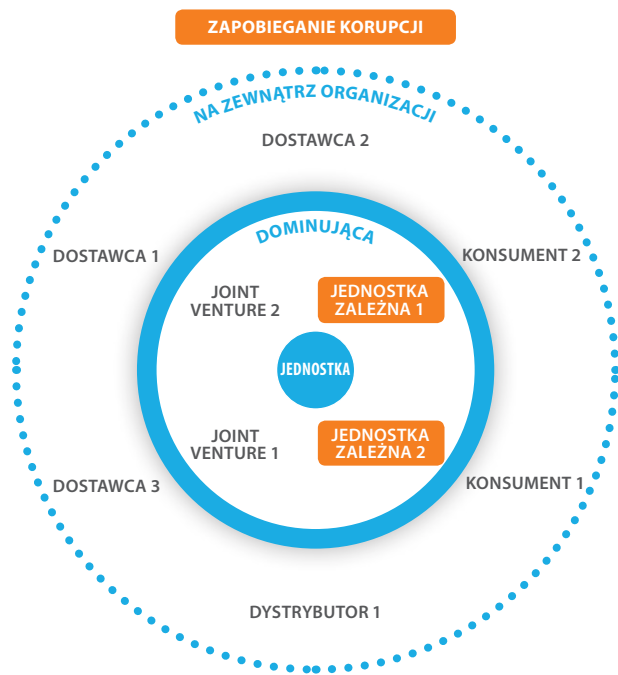
Czynniki wpływające na adekwatność tematu mogą wystąpić na zewnątrz organizacji. Nie ma wyczerpującej listy podmiotów zewnętrznych, które należy uwzględnić na tym etapie. Natomiast organizacja powinna spróbować wychwycić przypadki występowania adekwatnego oddziaływania. Adekwatny oddziaływanie można opisać jako bezpośredni lub pośredni wpływ w przypadku niektórych tematów lub jako wywołany przez organizację, przypisany organizacji lub powiązany z organizacją^{VI}.

Aby ocenić czynniki wpływające na adekwatność zagadnień na zewnątrz organizacji, można je pogrupować według lokalizacji geograficznej lub natury związku z organizacją (np. dostawcy w kraju X). Należy odnieść się do wskaźnika profilowego G4-21.

VI • „Wytyczne ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.
 • Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.
 • Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie), ONZ, 2011 r.

ILUSTRACJA 3

Przykład, gdzie temat przeciwdziałania korupcji jest adekwatny tylko dla niektórych podmiotów w ramach organizacji



ILUSTRACJA 4

Przykład, gdzie kwestia pracy dzieci jest adekwatna tylko dla niektórych podmiotów poza organizacją



↓ G4-18 CIĄG DALSZY

c. Wewnątrz i na zewnątrz organizacji

Oddziaływanie, który decyduje o adekwatności zagadnień może wystąpić wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Opisując granice dla takich zagadnień, organizacje powinny połączyć okoliczności wymagane dla określenia granic w ramach organizacji oraz poza organizacją zgodnie z dalszym opisem.

Pod koniec Etapu 1 organizacja będzie mieć gotową listę adekwatnych zagadnień oraz ich granice. Na kolejnym etapie lista zostanie oceniona pod kątem istotności, priorytetu raportowania oraz poziomu szczegółowości w raporcie.

ILUSTRACJA 5

Przykład, gdzie kwestie emisji są adekwatne tylko dla niektórych podmiotów wewnątrz i na zewnątrz organizacji.



ETAP 2

Priorytetyzacja

2.1 CO NALEŻY ANALIZOWAĆ?

Po sporządzeniu listy adekwatnych zagadnień, które potencjalnie można uwzględnić w raporcie – czyli prawdopodobnie listy zawierającej wybór aspektów GRI oraz wskaźników branżowych GRI uzupełnionych w razie potrzeby innymi tematami – organizacja musi przypisać im priorytety. Czynność ta wiąże się z określeniem **znaczenia** ich wpływu na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo lub ich znaczącego wpływu na oceny i decyzje interesariuszy.

Dla uproszczenia adekwatne zagadnienia zidentyfikowane w Etapie 1 od tego momentu będziemy określać terminem „aspekty”.

Definicja Zasady istotności brzmi następująco:

- „Raport powinien dotyczyć aspektów, które:
- odzwierciedlają znaczący ekonomiczny, środowiskowy i społeczny wpływ organizacji lub;
 - znacząco wpływają na oceny i decyzje interesariuszy”.

W związku z powyższym, aby zakwalifikować aspekt jako istotny, wymagane jest przeprowadzenie analizy jakościowej, oceny ilościowej i dogłębne omówienie zagadnienia. Strategia organizacji oraz kontekst jej działalności to ważne elementy analizy i dyskusji.

Fakt, że temat jest trudny do określenia ilościowego, nie oznacza, że nie jest istotny. Decyzja, co należy uwzględnić w ramach danego aspektu, zostanie podjęta później. Teraz należy skupić się na analizie powyższych punktów.

Priorytetyzacja powinna być oparta na zasadzie istotności oraz zasadzie uwzględnienia interesariuszy. Podczas oceny poziomu wagi aspektu organizacja powinna użyć list kontrolnych, które sprawdzą zastosowanie tych dwóch zasad.

↓ G4-18 CIĄG DALSZY

2.2 ANALIZA „WPLYWU NA OCENY I DECYZJE INTERESARIUSZY” ORAZ „ZNACZENIA WPLYWU ORGANIZACJI NA GOSPODARKĘ, ŚRODOWISKO I SPOŁECZEŃSTWO”

Aby wdrożyć zasadę istotności, każdy aspekt należy ocenić pod kątem „wplywu na oceny i decyzje interesariuszy” oraz „znaczenia wpływu organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo”.

Obie perspektywy mogą się częściowo pokrywać w odniesieniu do wewnętrznych interesariuszy. Potrzeby i oczekiwania interesariuszy (takich jak pracownicy, akcjonariusze/wspólnicy i dostawcy) zależące zwłaszcza od sukcesu organizacji przedstawione są w analizie z obu perspektyw.

a. Wpływ na oceny i decyzje interesariuszy

Analiza z tej perspektywy uwzględnia ocenę opinii wyrażonych przez interesariuszy przed okresem objętym raportowaniem i w jego trakcie.

Stosując zasadę uwzględniania interesariuszy, organizacja powinna być również w stanie zidentyfikować i uwzględnić swoich kluczowych interesariuszy oraz ich opinie i potrzeby, a także, jak ich opinie mogą wpłynąć na decyzje dotyczące treści raportu. Analiza wymaga, aby organizacja przełożyła zróżnicowane opinie różnych interesariuszy na sekwencję decyzji, co uwzględnić, a co pominąć w raporcie.

Wytyczne wymagają ujawnienia informacji na temat zaangażowania interesariuszy opisanych we wskaźnikach G4-24 do G4-27 (*Zasady raportowania i wskaźniki*, str. 29–30 i *Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 43–44). Organizacja ma obowiązek opisać sposób, w jaki interesariusze są identyfikowani i priorytetyzowani, jak ich opinie są wykorzystywane lub niewykorzystywane oraz jak ich różne oczekiwania oraz potrzeby są oceniane, a także musi podać uzasadnienie wybranego przez organizację podejścia.

Opinie interesariuszy mogą pochodzić z istniejących, na bieżąco wykorzystywanych mechanizmów ich zaangażowania, a także z inicjatyw angażujących interesariuszy, które wdrożono dla celów sporządzania raportu zrównoważonego rozwoju. W ramach procesu zaangażowania szczegółowo wdrażana jest zasada uwzględnienia interesariuszy.

Proces angażowania interesariuszy opisany w dokumencie ma na celu identyfikację aspektów ważnych dla kluczowych interesariuszy oraz dostrzeżenie różnic pomiędzy punktem widzenia organizacji a perspektywą interesariuszy. Aspekty o bardzo dużym znaczeniu dla interesariuszy, zwłaszcza dotyczące ich interesów, powinny być uznane za istotne.

Podczas definiowania geograficznego punktu koncentracji zaangażowania uwzględniany jest charakter wpływu oraz granica aspektu. Proces angażowania interesariuszy musi być odpowiedni dla grupy interesariuszy. Angażowanie interesariuszy identyfikuje ponadto potrzeby interesariuszy, którzy nie są w stanie wyartykułować swoich opinii (np. przyszłe pokolenia, fauna czy ekosystemy). Organizacja powinna zidentyfikować proces włączenia takich opinii podczas określania istotności, uwzględniając potrzeby interesariuszy, z którymi może nie móc utrzymywać ciągłego dialogu lub w przypadku których dialog ten może nie być oczywisty.

Odpowiedni proces angażowania interesariuszy ma charakter dwukierunkowy, jest systematyczny oraz obiektywny. Niektóre procesy angażowania interesariuszy dotyczące specyficznych grup, takich jak pracownicy czy społeczności, powinny być niezależne od kierownictwa organizacji oraz uwzględniać mechanizmy umożliwiające interesariuszom wyrażenie zbiorczych opinii adekwatnych do ich lokalizacji.

Analiza aspektów zidentyfikowanych przez interesariuszy może uwzględniać:

- sposób postrzegania przez każdą grupę interesariuszy wpływu organizacji na grupę;
- sposób postrzegania przez każdą grupę interesariuszy zależności tej grupy od organizacji;
- lokalizację geograficzną interesariuszy oraz znaczenie aspektu dla ich regionu;
- zróżnicowanie i grono interesariuszy, którzy wyrażają swoje zainteresowanie i/lub podlegają wpływom organizacji;
- oczekiwania interesariuszy dotyczące działań i reakcji na aspekt;
- oczekiwania interesariuszy dotyczące przejrzystości w przypadku konkretnego aspektu.

Ponadto priorytetyzacja interesariuszy wymaga analizy sposobu, w jaki interesariusze są powiązani z organizacją oraz ich relacji z konkretnym aspektem. Proces ten może uwzględniać stopień, w jakim interesariusze:

- są zainteresowani wpływami działań, produktów, usług i relacji organizacji, ulegają lub potencjalnie mogą ulegać takiemu wpływowi;
- mogą oddziaływać na wyniki w ramach organizacji;
- wpływać się do sukcesu/porażki organizacji.

Działania, produkty, usługi i relacje organizacji wpływają na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo. Niektóre z tych wpływów na zrównoważony rozwój są widoczne dla interesariuszy, którzy wyrażają bezpośrednie zainteresowanie nimi. Jednak nie każdy wpływ na zrównoważony rozwój jest dostrzegany przez interesariuszy. Niektóre oddziaływania mogą przebiegać w bardzo powolny sposób i podlegać

↓ G4-18 CIĄG DALSZY

kumulacji. Inne będą występować z dala od interesariuszy, stąd związek przyczynowy może nie zostać przez nich dostrzeżony.

b. Znaczenie wpływu organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo

Celem analizy jest przypisanie priorytetów aspektom, które mogą pozytywnie lub negatywnie wpływać na zdolność organizacji do realizacji przyjętej wizji i strategii.

Aby przypisać priorytety aspektom dla celów raportowania, organizacja dokonuje oceny, która uwzględni między innymi następujące elementy:

- prawdopodobieństwo wystąpienia wpływu;
- intensywność wpływu;
- prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyk lub szans wynikających z aspektu;
- poziom znaczenia wpływu na długoterminowe wyniki organizacji;
- możliwości organizacji w zakresie rozwoju lub korzyści z wpływu.

Elementy tych informacji mogą być dostępne w ramach ustanowionych wewnętrznych polityk, praktyk i procedur (takich jak strategia, KPI (kluczowe wskaźniki wyników), oceny ryzyka oraz sprawozdania finansowe), a także informacji ujawnianych ustawowo.

Poza innymi możliwymi elementami analiza może uwzględniać:

- bieżące i przyszłe implikacje finansowe i niefinansowe;
- wpływ na strategię, polityki, procesy, relacje oraz zobowiązania organizacji;
- wpływ na konkurencyjność/doskonałość zarządzania.

2.3 OKREŚLENIE ISTOTNYCH ASPEKTÓW

a. Progi istotności

Po przeprowadzeniu analizy „Wpływu na oceny i decyzje interesariuszy” oraz „Znaczenia wpływu na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo” organizacja powinna być w stanie zidentyfikować aspekty ważne w kontekście obu tych perspektyw.

Następnie organizacja powinna zdefiniować progi (kryteria), które wyznaczą zawartość aspektu. Progi powinny odzwierciedlać analizę dwóch perspektyw.

Zdefiniowanie progów przez organizację ma znaczący wpływ na raport. Progi oraz podstawowe kryteria muszą być precyzyjnie zdefiniowane, udokumentowane i udostępnione do wiadomości publicznej przez organizację.

Aby móc zrozumieć, na ile **znaczący** jest aspekt, jego określenie wymaga dyskusji, analizy jakościowej oraz oceny ilościowej.

Fakt, że temat jest trudny do określenia ilościowego, nie oznacza, że nie jest istotny. Decyzja, co należy uwzględnić w ramach istotnych aspektów, zostanie podjęta później.

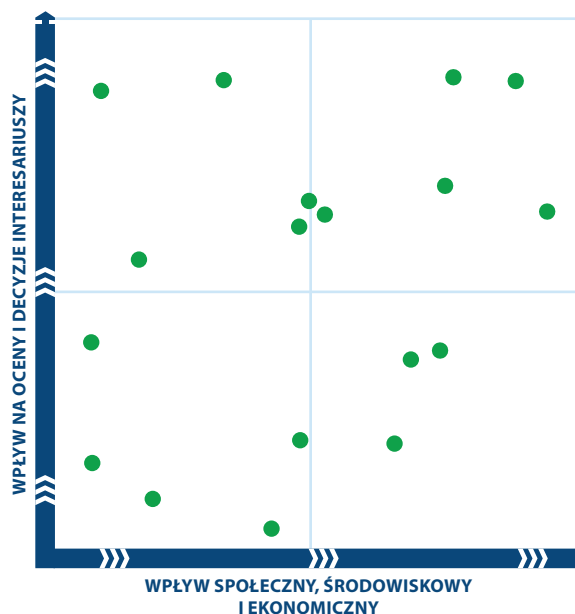
Podczas definiowania progów organizacja musi podjąć decyzję, jak zająć się aspektami, które są bardziej znaczące z danej perspektywy niż inne. Aspekt nie musi być bardzo znaczący z obu perspektyw, aby można mu było przypisać wysoki priorytet w zakresie raportowania.

Przykładem mogą być kwestie dopiero się pojawiające, czyli aspekty, które mogą okazać się adekwatne dopiero z czasem. Wysokie znaczenie z jednej perspektywy jest ważniejsze niż zbieżność pomiędzy różnymi perspektywami, przy czym należy unikać szukania najmniejszego wspólnego mianownika. Ponadto, jak już wspomniano wcześniej, aspekty o wysokim znaczeniu dla kluczowych interesariuszy, dotyczące ich potrzeb powinny być uznane za istotne w kontekście sporządzania raportu.

Prezentacja graficzna procesu identyfikacji znajduje się na ilustracji 6; obszar pomiędzy osiami uwzględnia aspekty zidentyfikowane na etapie Identyfikacji. Aspekty są na tej ilustracji zamieszczone zgodnie z analizą „Wpływu na oceny i decyzje interesariuszy” oraz „Znaczenia oddziaływania organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo”. Wszystkie aspekty przedstawione na ilustracji powinny zostać uwzględnione na etapie Priorytetyzacji.

ILUSTRACJA 6

Prezentacja graficzna priorytetyzacji aspektów



↓ G4-18 CIĄG DALSZY

b. Poziom szczegółowości

Poziom szczegółowości odnosi się do znaczenia, ilości danych oraz objaśnień udostępnionych przez organizację w odniesieniu do istotnego aspektu. Informacje na temat podejścia do zarządzania, wskaźniki lub oba te elementy razem reprezentują różny poziom szczegółowości.

Organizacja może uwzględnić poniższe zalecenia dotyczące sposobu interpretacji poziomu szczegółowości zgodnie ze względnym priorytetem raportowania:

- Aspekty o niskim priorytecie raportowania mogą być uwzględnione w raporcie ze względu na konieczność spełnienia wymogów ustawowych lub innych wymogów dotyczących raportowania. Może zostać podjęta decyzja o nieuwzględnianiu ich w raporcie, jeśli nie są istotne.
- Aspekty o średnim priorytecie raportowania powinny być uwzględnione w raporcie. Może zostać podjęta decyzja o nieuwzględnianiu ich w raporcie, jeśli nie są istotne.
- Aspekty o wysokim priorytecie raportowania powinny zostać szczegółowo opisane w raporcie.

Informacje na temat podejścia do zarządzania umożliwiają omówienie trudności i dylematów w sytuacji, kiedy

organizacja nie wdrożyła zarządzania istotnym aspektem (patrz *Zasady raportowania i wskaźniki*, str. 45).

Ponadto zachodzi konieczność opisu w raporcie wskaźników w połączeniu z Informacjami na temat podejścia do zarządzania w odniesieniu do istotnych aspektów, w przypadku których oddziaływania mają miejsce w ramach organizacji.

W przypadku istotnych aspektów, w przypadku których oddziaływania mają miejsce poza organizacją, oczekuje się, że w raporcie znajdą się wskaźniki, które można uwzględnić z uwagi na jakość danych i ich dostępność.

Pod koniec etapu Priorytetyzacji organizacja powinna mieć sporządzoną listę wszystkich istotnych aspektów, które zostaną zawarte w raporcie oraz ich granic i poziomu szczegółowości.

Organizacja powinna powiadomić, jeśli informacje dotyczące wskaźnika, we wskaźnikach profilowych G4-20 i G4-21, nie obejmują granic zidentyfikowanych dla istotnego aspektu (*Zasady raportowania i wskaźniki*, str. 29 i *Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 41).

ETAP 3

Walidacja

Etap Walidacji ocenia wszystkie zidentyfikowane istotne aspekty w świetle zasady kompletności (*Zasady raportowania i wskaźniki*, str. 17 i *Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 12–13) przed zebraniem informacji do zawarcia w raporcie.

Etap Walidacji uwzględnia ocenę istotnych aspektów w kontekście:

1. zakresu aspektu ujętego w raporcie;
2. granic aspektu, czyli opisu zakresu oddziaływania w przypadku każdego istotnego aspektu;
3. czasu – kompletności wybranych informacji względem okresu objętego raportowaniem.

Walidacja gwarantuje, że raport zawiera uzasadnioną i zrównoważoną prezentację działań organizacji na polu zrównoważonego rozwoju, między innymi charakterystykę pozytywnego, jak i negatywnego wpływu.

Zasada kompletności i zasada uwzględniania interesariuszy są tutaj stosowane do sfinalizowania procesu definiowania treści raportu. Podczas walidacji zidentyfikowanych istotnych

aspektów (lub istotnych zagadnień) organizacja powinna skorzystać z list kontrolnych, które sprawdzą zastosowanie tych dwóch zasad.

Krytycznym jest by lista istotnych aspektów do przedstawienia w raporcie została zatwierdzona przez przedstawicieli wyższej kadry zarządzającej organizacji. Niektóre organizacje decydują się nawet na uwzględnienie zewnętrznych interesariuszy w procesie walidacji. Proces walidacji powinien podlegać dokumentacji.

Po zatwierdzeniu listy istotnych aspektów wymagają one przełożenia na wskaźniki tj. informacje na temat podejścia do zarządzania i wskaźniki. Po etapie Walidacji organizacja gromadzi dane do każdego istotnego aspektu i sporządza ostateczną wersję raportu. Podczas gromadzenia informacji zastosowanie mają zasady definiowania jakości raportu (*Zasady raportowania i wskaźniki*, str. 17–18 i *Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 13–16). Organizacja określa aspekty, dla których są już dostępne dane dotyczące zarządzania i wyników oraz te, które nadal wymagają

↓ G4-18 CIĄG DALSZY

ustanowienia polityki dotyczącej zarządzania oraz systemów pomiarów wyników^{VII}.

Organizacja może zidentyfikować istotne zagadnienia, które nie są zawarte na liście aspektów i wskaźników w Wytycznych ani w suplementach sektorowych GRI. Aby zająć się tymi tematami, organizacja może zastosować ogólne informacje na temat podejścia do zarządzania. Organizacja może również

VII Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny i organizacja nie posiada wystarczających informacji, aby opisać go w raporcie, powinna zawrzeć w raporcie informację na temat działania, które zostanie podjęte, aby uzupełnić braki oraz okres, w którym zamierza uzupełnić te informacje.

użyć – obok ogólnych informacji na temat podejścia do zarządzania – alternatywnych wskaźników, również typowych dla danej branży bądź opracować własne wskaźniki. Wskaźniki typowe dla organizacji zawarte w raporcie powinny podlegać takim samym zasadom raportowania i spełniać takie same warunki jak wskaźniki GRI.

Organizacja może również przyjąć podejście oceny wskaźników pod kątem istotności na etapie Walidacji. Jeśli Wskaźnik zostanie uznany za istotny, ale aspekt, do którego należy, nie został uznany za istotny, wówczas należy uznać aspekt za istotny.

ETAP 4

Ewaluacja

Ewaluacja odbywa się po opublikowaniu raportu i w okresie przygotowywania się organizacji do kolejnego cyklu raportowania. Ewaluacja koncentruje się na aspektach, które były uznane za istotne w poprzednim okresie objętym raportowaniem oraz na informacjach zwrotnych od interesariuszy. Efekty ewaluacji stanowią źródło wiedzy oraz mogą być pomocne na etapie identyfikacji w następnym cyklu raportowania.

Zasada uwzględniania interesariuszy oraz zasada kontekstu zrównoważonego rozwoju i powiązane z nimi listy kontrolne

w Wytycznych stanowią podstawę do ewaluacji raportu. Służą do kontroli prezentacji i ewaluacji treści raportu, a także do kontroli całości procesu raportowania.

Organizacja może zdecydować się na angażowanie interesariuszy zewnętrznych i wewnętrznych, aby sprawdzić, czy treść raportu stanowi realistyczny oraz wyważony obraz oddziaływań organizacji i jej wyników w zakresie zrównoważonego rozwoju oraz czy proces zastosowany do wyboru informacji ujętych w raporcie odzwierciedla intencje zasad raportowania.

PROCES DEFINIOWANIA TREŚCI RAPORTU – PODSUMOWANIE

ETAP 1

Identyfikacja

- Uwzględnić listę aspektów GRI i innych zagadnień wartych uwagi.
- Zastosować zasadę kontekstu zrównoważonego rozwoju i zasadę uwzględniania interesariuszy: zidentyfikować aspekty – i inne adekwatne zagadnienia – w oparciu o wpływ na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo powiązany z wszystkimi działaniami organizacji, jej produktami, usługami i relacjami lub o wpływ, jaki mają na ocenę i decyzje interesariuszy.
- Zidentyfikować miejsce, gdzie występuje wpływ: wewnątrz czy na zewnątrz organizacji.
- Wymienić aspekty i inne zagadnienia uznane za adekwatne oraz ich granice.

ETAP 2

Priorytetyzacja

- Zastosować zasadę istotności i zasadę uwzględniania interesariuszy: ocenić każdy aspekt i inny temat uznany za adekwatny pod kątem:
 - znaczenia wpływu organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo;
 - oddziaływania na ocenę i decyzje interesariuszy.
- Zidentyfikować istotne aspekty poprzez połączenie ocen.
- Określić i udokumentować progi (kryteria), które kwalifikują aspekt do grona istotnych aspektów.
- Podjąć decyzję w przypadku każdego zidentyfikowanego istotnego aspektu dotycząc poziomu szczegółowości, ilości danych oraz objaśnień zawartych w raporcie.
- Wymienić istotne aspekty do uwzględnienia w raporcie razem z ich granicami i poziomem szczegółowości.

ETAP 3

Walidacja

- Zastosować zasadę kompletności i zasadę uwzględniania interesariuszy: ocenić listę istotnych aspektów na tle zakresu, granic i czasu aby zagwarantować, że raport zapewnia realistyczny i zrównoważony obraz znaczącego wpływu organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo oraz umożliwi interesariuszom ocenę wyników organizacji.
- Zatwierdzić listę zidentyfikowanych istotnych aspektów przez wyższą kadrę zarządzającą organizacji.
- Przygotować systemy i procesy do zbierania informacji, które należy uwzględnić w raporcie.
- Przełożyć zidentyfikowane istotne aspekty na wskaźniki – tj. informacje na temat podejścia do zarządzania i wskaźniki, które mają być omówione.
- Określić, które informacje są dostępne, a także wyjaśnić te, dla których trzeba ustanowić politykę zarządzania i systemy pomiarów.

ETAP 4

Ewaluacja

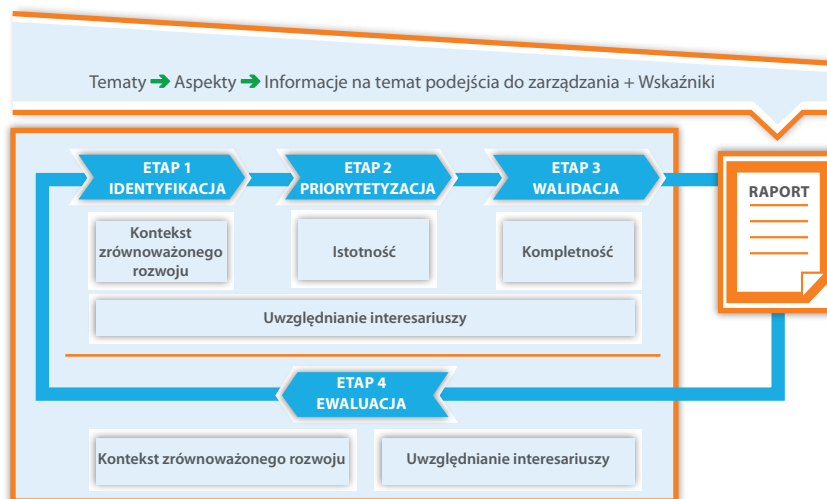
- Zastosować zasadę kontekstu zrównoważonego rozwoju i zasadę uwzględniania interesariuszy: dokonać ewaluacji istotnych aspektów uznanych za istotne w poprzednim okresie raportowania.
- Wykorzystać wynik ewaluacji jako bazę do Identyfikacji na Etapie 1 w kolejnym cyklu raportowania.

Patrz również definicje kluczowych terminów:

Aspekt, granica aspektu, zakres, zagadnienie (patrz Słowniczek w Podręczniku stosowania Wytycznych, str. 244).

ILUSTRACJA 7

Określanie istotnych aspektów oraz ich granic: proces



G4-19

- a. Wymienić wszystkie istotne aspekty zidentyfikowane w procesie definiowania treści raportu.

WSKAZÓWKI

Patrz wskazówki dla wskaźnika G4-18, *Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 31–40.

G4-20

- a. W przypadku każdego istotnego aspektu opisać jego granice w ramach organizacji zgodnie z tym, co poniżej:
- Podać, czy aspekt jest istotny wewnątrz organizacji.
 - Jeśli aspekt nie jest istotny dla wszystkich podmiotów w ramach organizacji (zgodnie z G4-17), wybrać jedno z poniższych dwóch podejść i ująć w raporcie:
 - listę podmiotów lub grup podmiotów uwzględnionych we wskaźniku G4-17, dla których aspekt nie jest istotny lub
 - listę podmiotów lub grup podmiotów uwzględnionych we wskaźniku G4-17, dla których aspekt jest istotny.
 - Podać wszelkie szczegółowe limity dotyczące granic w ramach organizacji.

WSKAZÓWKI

Patrz wskazówki dla wskaźnika G4-18, *Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 31–40.

G4-21

- a. W przypadku każdego istotnego aspektu opisać jego granice na zewnątrz organizacji zgodnie z zasadami poniżej:
- Podać, czy aspekt jest istotny na zewnątrz organizacji.
 - Jeśli aspekt jest istotny na zewnątrz organizacji, zidentyfikować podmioty, grupy podmiotów lub elementy, dla których aspekt jest istotny. Ponadto podać lokalizację geograficzną, gdzie aspekt posiada istotne znaczenie dla zidentyfikowanych podmiotów.
 - Podać wszelkie szczegółowe limity dotyczące granic na zewnątrz organizacji.

WSKAZÓWKI

Patrz wskazówki dla wskaźnika G4-18, *Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 31–40.

G4-22

- a. Opisać wpływ wszelkich zmian w informacjach podanych w poprzednich raportach oraz przyczyny tych zmian.

WSKAZÓWKI

Zmiany mogą wynikać z:

- fuzji lub przejęć;
- zmian lat lub okresów bazowych;
- charakteru działalności;
- metod pomiarów.

G4-23

- a. Opisać znaczące zmiany względem poprzednich okresów objętych raportem dotyczące zakresu i granic aspektów.

Zaangażowanie interesariuszy

Niniejsze wskaźniki opisują procesy zaangażowania interesariuszy w okresie objętym raportowaniem. Niniejsze wskaźniki nie muszą być ograniczone do procesów zaangażowania przeprowadzonych w celu sporządzenia raportu.

G4-24

a. Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację.

WSKAZÓWKI

Przykłady grup interesariuszy:

- społeczeństwo;
- klienci;
- pracownicy organizacji, inni pracownicy, ich związki zawodowe;
- społeczności lokalne;
- akcjonariusze/wspólnicy i inwestorzy;
- dostawcy.

G4-25

a. Podstawy identyfikacji i selekcji angażowanych grup interesariuszy.

WSKAZÓWKI

Kompilacja

Proces definiowania interesariuszy oraz doboru angażowanych grup interesariuszy.

G4-26

- a. Opisać podejście organizacji do angażowania interesariuszy, uwzględniając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy oraz podać, czy któryś z procesów zaangażowania był podjęty specjalnie w celu sporządzenia raportu.

WSKAZÓWKI

Może to dotyczyć ankiet (np. ankiet dla dostawców), zogniskowanych wywiadów grupowych, paneli interesariuszy, pisemnej komunikacji, zarządzania lub relacji ze strukturami związkowymi lub innych metod.

G4-27

- a. Podać kluczowe kwestie i zagadnienia poruszone przez interesariuszy w procesach zaangażowania interesariuszy oraz podać odpowiedź organizacji na nie, między innymi poprzez włączenie ich do raportu. Wskazać grupy interesariuszy, które podniosły daną kluczową kwestię czy zagadnienie.

Profil raportu

Niniejsze wskaźniki dotyczą podstawowych danych dotyczących raportu, Indeksu treści GRI oraz podejścia do zewnętrznej weryfikacji.

G4-28

- a. Okres objęty raportowaniem (np. rok obrachunkowy lub kalendarzowy), w którym miały miejsce opisywane zdarzenia.

G4-29

- a. Data poprzedniego (ostatniego) raportu (jeśli dotyczy).

G4-30

- a. Cykl raportowania (np. roczny, dwuletni).

G4-31

- a. Osoba kontaktowa w zakresie pytań dotyczących raportu i jego treści.

INDEKS TREŚCI GRI

G4-32

- a. Opcja „zgodnie z” wybrana przez organizację.
- b. Indeks treści GRI dla wybranej opcji (patrz tabele poniżej).
- c. Podać odniesienie do zewnętrznego raportu z weryfikacji, jeśli raport został poddany zewnętrznej weryfikacji. (GRI zaleca poddanie raportu zewnętrznej weryfikacji pod kątem jakości, ale nie jest to wymóg, aby raport był „zgodny z” Wytocznymi.)

Indeks treści GRI dla „zgodnie z” – opcja podstawowa

WSKAŹNIKI PROFILOWE		
Wskaźniki profilowe	Strona	Zewnętrzna weryfikacja Wskazać, czy wskaźniki poddano zewnętrznej weryfikacji. Jeśli tak, podać odnośnik do strony z oświadczeniem dotyczącym zewnętrznej weryfikacji w raporcie.
STRATEGIA I ANALIZA		
G4-1		
PROFIL ORGANIZACJI		
G4-3		
G4-4		
G4-5		
G4-6		
G4-7		
G4-8		
G4-9		
G4-10		
G4-11		
G4-12		
G4-13		
G4-14		
G4-15		
G4-16		

↓ G4-32 CIĄG DALSZY

WSKAŹNIKI PROFILOWE		
Wskaźniki profilowe	Strona	Zewnętrzna weryfikacja Wskazać, czy wskaźniki poddano zewnętrznej weryfikacji. Jeśli tak, podać odnośnik do strony z oświadczeniem dotyczącym zewnętrznej weryfikacji w raporcie.
ZIDENTYFIKOWANE ISTOTNE ASPEKTY ORAZ ODPOWIADAJĄCE IM GRANICE		
G4-17		
G4-18		
G4-19		
G4-20		
G4-21		
G4-22		
G4-23		
ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY		
G4-24		
G4-25		
G4-26		
G4-27		
PROFIL RAPORTU		
G4-28		
G4-29		
G4-30		
G4-31		
G4-32		
G4-33		
ŁAD ORGANIZACYJNY		
G4-34		
ETYKA		
G4-56		

WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE			
Istotne aspekty (jak w G4-19) Wymenić wszystkie zidentyfikowane istotne aspekty.	Informacje na temat podejścia do zarządzania i wskaźniki Wymenić wskaźniki szczegółowe powiązane z każdym zidentyfikowanym istotnym aspektem wraz z numerem strony (lub linkiem).	Pominięcia W wyjątkowych przypadkach, jeśli nie ma możliwości podania konkretnych informacji, należy podać przyczynę pominięcia (zgodnie z definicją w części <i>Zasady raportowania i wskaźniki</i> str. 13).	Zewnętrzna weryfikacja Wskazać, czy wskaźniki poddano zewnętrznej weryfikacji. Jeśli tak, podać odnośnik do strony z oświadczeniem dotyczącym zewnętrznej weryfikacji w raporcie.

Indeks treści GRI „zgodnie z” – opcja rozszerzona

WSKAŹNIKI PROFILOWE			
Wskaźniki profilowe	Strona	Pominięcia W wyjątkowych przypadkach, jeśli nie ma możliwości podania konkretnych informacji, należy podać przyczynę pominięcia (zgodnie z definicją w części <i>Zasady raportowania i wskaźniki</i> str. 13).	Zewnętrzna weryfikacja Określić, czy wskaźniki zostały poddane zewnętrznej weryfikacji. Jeśli tak, podać odnośnik do strony z oświadczeniem dotyczącym zewnętrznej weryfikacji w raporcie.
STRATEGIA I ANALIZA			
G4-1		nie dotyczy	
G4-2		nie dotyczy	
PROFIL ORGANIZACJI			
G4-3		nie dotyczy	
G4-4		nie dotyczy	
G4-5		nie dotyczy	
G4-6		nie dotyczy	
G4-7		nie dotyczy	
G4-8		nie dotyczy	
G4-9		nie dotyczy	
G4-10		nie dotyczy	
G4-11		nie dotyczy	
G4-12		nie dotyczy	
G4-13		nie dotyczy	
G4-14		nie dotyczy	
G4-15		nie dotyczy	
G4-16		nie dotyczy	
ZIDENTYFIKOWANE ISTOTNE ASPEKTY ORAZ ICH GRANICE			
G4-17		nie dotyczy	
G4-18		nie dotyczy	
G4-19		nie dotyczy	
G4-20		nie dotyczy	
G4-21		nie dotyczy	
G4-22		nie dotyczy	
G4-23		nie dotyczy	
ZAANGAŻOWANIE INTERESARIUSZY			
G4-24		nie dotyczy	
G4-25		nie dotyczy	
G4-26		nie dotyczy	
G4-27		nie dotyczy	

↓ G4-32 CIĄG DALSZY

WSKAŹNIKI PROFILOWE			
Wskaźniki profilowe	Strona	Pominięcia W wyjątkowych przypadkach, jeśli nie ma możliwości podania konkretnych informacji, należy podać przyczynę pominięcia (zgodnie z definicją w części <i>Zasady raportowania i wskaźniki</i> str. 13).	Zewnętrzna weryfikacja Określić, czy wskaźniki zostały poddane zewnętrznej weryfikacji. Jeśli tak, podać odnośnik do strony z oświadczeniem dotyczącym zewnętrznej weryfikacji w raporcie.
PROFIL RAPORTU			
G4-28		nie dotyczy	
G4-29		nie dotyczy	
G4-30		nie dotyczy	
G4-31		nie dotyczy	
G4-32		nie dotyczy	
G4-33		nie dotyczy	
ŁAD ORGANIZACYJNY			
G4-34		nie dotyczy	
G4-35			
G4-36			
G4-37			
G4-38			
G4-39			
G4-40			
G4-41			
G4-42			
G4-43			
G4-44			
G4-45			
G4-46			
G4-47			
G4-48			
G4-49			
G4-50			
G4-51			
G4-52			
G4-53			
G4-54			
G4-55			
ETYKA			
G4-56		nie dotyczy	
G4-57			
G4-58			

↓ G4-32 CIĄG DALSZY

WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE			
Istotne aspekty (jak w G4-19) Wymienić wszystkie zidentyfikowane istotne aspekty.	Informacje na temat podejścia do zarządzania i wskaźniki Wymienić wskaźniki szczegółowe powiązane z każdym zidentyfikowanym istotnym aspektem wraz z numerem strony (lub linkiem).	Pominięcia W wyjątkowych przypadkach, jeśli nie ma możliwości podania konkretnych informacji, należy podać przyczynę pominięcia (zgodnie z definicją w części <i>Zasady raportowania i wskaźniki</i> str. 13).	Zewnętrzna weryfikacja Wskazać, czy wskaźniki poddano zewnętrznej weryfikacji. Jeśli tak, podać odnośnik do strony z oświadczeniem dotyczącym zewnętrznej weryfikacji w raporcie.

Ujawnianie wymaganych wskaźników poprzez odniesienie do innych źródeł informacji

Dane powiązane ze wskaźnikami wymagane w ramach opcji „zgodnie z” mogą już być uwzględnione w innych raportach przygotowanych przez organizację, np. rocznych raportach dla akcjonariuszy czy innych sporządzanych dobrowolnie lub w wyniku obowiązku ustawowego. W takich okolicznościach organizacja może zdecydować się na niepowtarzanie tych samych informacji w raporcie zrównoważonego rozwoju i tylko dodanie odnośnika, gdzie można znaleźć konkretne informacje.

Taka prezentacja jest dozwolona, pod warunkiem, że odnośnik jest precyzyjny (na przykład ogólne odniesienie do rocznego sprawozdania dla akcjonariuszy nie będzie odpowiednie, chyba że będzie podany tytuł rozdziału, tabela itd.), a wskazany dokument jest publicznie i łatwo dostępny. Najczęściej takie odniesienie do treści innych dokumentów występuje, kiedy raport zrównoważonego rozwoju jest w formie on-line, a odnośniki mają formę linków do innych elektronicznych dokumentów bądź dokumentów zamieszczonych na stronie internetowej.

NOŚNIK RAPORTU

Raport może być sporządzony w formacie elektronicznym, umieszczony na stronie internetowej lub opublikowany w wersji papierowej. Organizacje mogą opublikować raport na stronie internetowej i w wersji papierowej lub zdecydować

się tylko na jeden rodzaj nośnika. Na przykład organizacja może opublikować szczegółowy raport na swojej stronie internetowej, a jego streszczenie uwzględniające strategię i analizę oraz dane dotyczące wyników w wersji papierowej. Wybór ten będzie prawdopodobnie zależeć od decyzji organizacji dotyczących okresu objętego raportowaniem, jej planów aktualizowania treści raportu, potencjalnych użytkowników raportu oraz innych czynników praktycznych, np. kwestii dystrybucji.

Użytkownicy powinni mieć możliwość skorzystania z co najmniej jednego nośnika (strony internetowej lub wersji papierowej) zawierającego pełną wersję informacji dotyczących okresu objętego raportowaniem.

Uwaga dotycząca raportów nieprzygotowanych „zgodnie z” Wytycznymi

Jeśli organizacja udostępnia wskaźniki na podstawie Wytycznych, ale nie spełnia wszystkich wymagań którejś opcji „zgodnie z”, powinna umieścić w raporcie następujące oświadczenie:

„Niniejszy raport zawiera wskaźniki przygotowane na podstawie Wytycznych GRI dotyczących raportów zrównoważonego rozwoju”. Lista wskaźników oraz ich lokalizacja w raporcie powinna być dołączona do oświadczenia.

WERYFIKACJA

G4-33

- Podać politykę organizacji oraz bieżące praktyki w zakresie zapewnienia zewnętrznej weryfikacji raportu.
- Jeśli zakres i podstawy weryfikacji zewnętrznej nie zostały uwzględnione w raporcie weryfikacyjnym dołączonym do raportu zrównoważonego rozwoju, należy je dodatkowo podać.
- Opisać relacje pomiędzy organizacją a podmiotem przeprowadzającym zewnętrzną weryfikację.
- Podać, czy w procesie weryfikacji raportu zrównoważonego rozwoju udział wzięli przedstawiciele najwyższego organu zarządzającego lub wyższej kadry zarządzającej.

WSKAZÓWKI



Znaczenie

Organizacje używają różnych sposobów podniesienia wiarygodności swojego raportu.

GRI zaleca, choć nie wymaga, zewnętrzną weryfikację raportu oprócz weryfikacji dokonywanej wewnętrznie.

GRI stosuje termin „weryfikacja zewnętrzna” w odniesieniu do działań z założenia skutkujących publikacją wniosków na temat jakości raportu oraz informacji w nim zawartych (jakościowych i ilościowych). Weryfikacja zewnętrzna może także odnosić się do działań z założenia skutkujących publikacją wniosków dotyczących systemów lub procesów (takich jak procesy definiowania treści raportu, w tym zastosowania zasady istotności lub procesu zaangażowania interesariuszy). Różni się ona od działań, które mają ocenić lub sprawdzić jakość lub poziom wyników organizacji, np. w postaci certyfikatu jakości czy oceny zgodności.

W tej chwili autorzy raportów stosują wiele różnych podejść do wdrożenia zewnętrznej weryfikacji, między innymi korzystają z usług profesjonalnych audytorów lub innych grup czy osób. Bez względu na przyjęte podejście, weryfikacja zewnętrzna powinna być przeprowadzona przez kompetentną grupę lub osoby spoza organizacji, które przestrzegają standardów zawodowych dotyczących audytu lub którzy stosują systematyczne udokumentowane i oparte na dowodach procesy („audytorzy”).

Zwykle przy zewnętrznej weryfikacji raportów z zastosowaniem Wytycznych należy upewnić się, czy audytorzy:

- są niezależni od organizacji i dlatego są w stanie zapewnić obiektywną oraz bezstronną opinię lub wnioski na temat raportu;
- są ewidentnie kompetentni merytorycznie oraz w zakresie praktyk weryfikacyjnych;
- stosują procedury kontroli jakości w procesie weryfikacji;

- prowadzą weryfikację w sposób systematyczny, udokumentowany, oparty na dowodach i charakteryzujący się zdefiniowanymi procesami;
- oceniają, czy raport zapewnia rozsądną i wyważoną prezentację wyników, uwzględniając prawdziwość danych w raporcie oraz ogólny dobór treści;
- oceniają stopień, w jakim autorzy raportu zastosowali się do Wytycznych podczas sporządzania dokumentu;
- przygotowują pisemny raport, który jest publicznie dostępny i zawiera opinię lub wnioski, opis obowiązków autora raportu oraz audytora i podsumowanie prac przeprowadzonych, aby wyjaśnić charakter weryfikacji zawartej w raporcie weryfikacyjnym.

Organizacja może stosować systemy kontroli wewnętrznej, a w niektórych jurysdykcjach kodeksy ładu korporacyjnego mogą wymagać, aby zarząd zbadał, a następnie (przy założeniu pozytywnego wyniku badania) potwierdził w raporcie rocznym adekwatność wewnętrznych systemów kontroli organizacji. Organizacje mogą także powołać i utrzymywać funkcję audytu wewnętrznego w ramach procesów zarządzania ryzykiem i zarządzania informacjami oraz ich ujawnianiem.

Takie systemy wewnętrzne są również ważne w kontekście ogólnej integralności i wiarygodności raportu.

Organizacja może zwołać panel interesariuszy, aby poddać przeglądowi swoje ogólne podejście do raportowania zagadnień zrównoważonego rozwoju lub skonsultować zawartość swojego raportu zrównoważonego rozwoju.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Najwyższy organ zarządzający
- Wyższa kadra zarządzająca

Ład organizacyjny

Niniejsze wskaźniki dotyczą:

- struktury zarządzania i składu organu zarządzającego;
- roli najwyższego organu zarządzającego w procesie wyznaczania celów, wartości i strategii organizacji;
- kompetencji i oceny pracy najwyższego organu zarządzającego;
- roli najwyższego organu zarządzającego w zarządzaniu ryzykiem;
- roli najwyższego organu zarządzającego w raportowaniu zagadnień zrównoważonego rozwoju;
- roli najwyższego organu zarządzającego w ocenie wyników ekonomicznych, środowiskowych i społecznych;
- wynagrodzeń i programów motywacyjnych.

Źródła

- *A New Agenda for the Board of Directors: Adoption and Oversight of Corporate Sustainability*, Inicjatywa ONZ Global Compact LEAD, 2012 r.

Definicje

W przypadku wskaźników w części poświęconej Ładowi organizacyjnemu należy zapoznać się z następującymi definicjami:

- Dualistyczny system nadzoru
- Najwyższy organ zarządzający
- Wyższa kadra zarządzająca

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytucznych*, od str. 244.

STRUKTURA I SKŁAD ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO

Przejrzystość struktury i składu organu zarządzającego organizacją ma znaczenie w kontekście zapewnienia odpowiedzialności konkretnych organów i osób. Niniejsze wskaźniki opisują, jak powoływany jest najwyższy organ zarządzający i jaka jest jego struktura w kontekście realizacji celu organizacji, jak również jak ten cel odnosi się do wpływu ekonomicznego, środowiskowego i społecznego organizacji.

G4-34

- Opisać strukturę organu zarządzającego organizacji, między innymi komitety najwyższego organu zarządzającego. Zidentyfikować wszelkie komitety odpowiedzialne za podejmowanie decyzji dotyczących wpływu na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo.

G4-35

- Opisać proces delegowania władzy w zakresie kwestii ekonomicznych, środowiskowych i społecznych przez najwyższy organ zarządzający w ręce wyższej kadry zarządzającej i innych pracowników.

G4-36

- Podać, czy organizacja wyznaczyła stanowisko lub stanowiska kierownicze z odpowiedzialnością za zagadnienia ekonomiczne, środowiskowe i społeczne oraz czy osoby je zajmujące podlegają bezpośrednio pod najwyższy organ zarządzający.

G4-37

- a. Opisać procesy konsultacji pomiędzy interesariuszami a najwyższym organem zarządzającym w kwestiach ekonomicznych, środowiskowych i społecznych. Jeśli delegowano obowiązki konsultacyjne, podać komu zostały delegowane i jakie są stosowane procesy uzyskiwania informacji zwrotnych przez najwyższy organ zarządzający.

G4-38

- a. Podać skład najwyższego organu zarządzającego oraz jego komitetów, podając informacje dotyczące:
- wchodzących w jego skład osób z uprawnieniami wykonawczymi i niewykonawczymi;
 - niezależności;
 - kadencji organu zarządzającego;
 - liczby zajmowanych przez każdą osobę innych ważnych stanowisk lub wykonywanych obowiązków oraz natury tych obowiązków;
 - płci;
 - osób należących do grup defaworyzowanych;
 - kompetencji w zakresie wpływu na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo;
 - reprezentacji interesariuszy.

WSKAZÓWKI**Definicje**

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytocznych*, od str. 244

- Grupa defaworyzowana

G4-39

- a. Podać, czy przewodniczący najwyższego organu zarządzającego jest również dyrektorem zarządzającym (jeśli tak, jaka jest rola tej osoby w zarządzaniu organizacją i przyczyny takiego doboru).

G4-40

- a. Opisać proces nominacji i wyboru członków najwyższego organu zarządzającego i jego komisji oraz kryteria stosowane podczas nominacji i wyboru członków najwyższego organu zarządzającego, m.in.:
- czy i jak uwzględnia się różnorodność;
 - czy i jak uwzględnia się kwestię niezależności;
 - czy i jak ocenia się poziom wiedzy specjalistycznej oraz doświadczenia w zakresie zagadnień ekonomicznych, środowiskowych i społecznych;
 - czy i jak uwzględnia się interesariuszy (w tym również akcjonariuszy/wspólników).

G4-41

- a. Opisać procesy stosowane przez najwyższy organ zarządzający w celu unikania konfliktu interesów i zarządzania nim. Podać, czy konflikty interesów są ujawniane interesariuszom, w zakresie obejmującym przynajmniej konflikty uwzględniające:
- członkostwo w kilku zarządach;
 - posiadanie udziałów w podmiotach dostawców i innych interesariuszy;
 - istnienie akcjonariusza/wspólnika większościowego;
 - informacje na temat osób/podmiotów powiązanych.

WSKAZÓWKI



Powiązać definicję akcjonariusza/wspólnika większościowego z definicją stosowaną do celów sporządzania skonsolidowanych sprawozdań finansowych lub innych równorzędnych dokumentów.

Źródła

- *Zasady nadzoru korporacyjnego*, OECD, 2004 r.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Konflikt interesów](#)

ROLA NAJWYŻSZEGO ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO W WYZNACZANIU CELÓW, WARTOŚCI I STRATEGII

Najwyższy organ zarządzający nadaje ton całej organizacji i pełni główną rolę w procesie wyznaczania jej celów, wartości i strategii.

G4-42

- a. Opisać role najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej w procesie opracowywania, zatwierdzenia i aktualizowania celu organizacji, oświadczeń dotyczących jej wartości lub misji, strategii, polityk i celów związanych z wpływem na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo.

KOMPETENCJE I OCENA PRACY NAJWYŻSZEGO ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO

Niniejsze wskaźniki opisują gotowość i możliwości najwyższego organu zarządzającego oraz wyższej kadry zarządzającej w zakresie zrozumienia, omówienia i skutecznego reagowania na wpływ ekonomiczny, środowiskowy i społeczny oraz pokazują, czy wdrożono proces, przeprowadzany wewnątrz lub zewnątrz, gwarantujący stałą skuteczność najwyższego organu zarządzającego.

G4-43

- a. Podać działania podjęte w celu wypracowania i podnoszenia ogólnego poziomu znajomości zagadnień ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wśród członków najwyższego organu zarządzającego.

G4-44

- a. Opisać procesy oceny pracy najwyższego organu zarządzającego w sferze zarządzania zagadnieniami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi. Podać, czy taka ocena jest przeprowadzana przez podmiot niezależny i jak często. Podać, czy taka ocena jest samooceną.
- b. Opisać działania podjęte w reakcji na ocenę pracy najwyższego organu zarządzającego w sferze zarządzania zagadnieniami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi, przynajmniej zmiany w składzie członkowskim i praktyce organizacyjnej.

ROLA NAJWYŻSZEGO ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO W ZARZĄDZANIU RYZYKIEM

Niniejsze wskaźniki opisują, czy najwyższy organ zarządzający jest odpowiedzialny za proces zarządzania ryzykiem i jego ogólną skuteczność. Troska o kwestie długoterminowego i zakrojonego na szeroką skalę ryzyka oraz ich uwzględnienie w planowaniu strategicznym przez najwyższy organ zarządzający i wyższą kadrę kierowniczą są ważnym elementem ujawnianych informacji na temat ładu korporacyjnego.

Źródła

- *Zasady nadzoru korporacyjnego*, OECD, 2004 r.
- *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”*, ONZ, 2011 r.
- *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka*, ONZ, 2008 r.
- *Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie)*, ONZ, 2011 r.

G4-45

- a. Opisać rolę najwyższego organu zarządzającego w identyfikacji oraz zarządzaniu wpływem, ryzykami oraz szansami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi. Uwzględnić rolę najwyższego organu zarządzającego we wdrażaniu procesów due diligence.
- b. Podać, czy stosuje się konsultacje z interesariuszami w celu wsparcia najwyższego organu zarządzającego w procesie identyfikacji i zarządzania wpływem ekonomicznym, środowiskowym i społecznym, ryzykami i szansami organizacji.

G4-46

- a. Opisać rolę najwyższego organu zarządzającego w kontrolowaniu skuteczności procesów zarządzania ryzykiem organizacji na polu ekonomicznym, środowiskowym i społecznym.

G4-47

- a. Podać częstotliwość przeglądów wpływu ekonomicznego, środowiskowego, społecznego, ryzyk oraz szans organizacji, dokonywanych przez najwyższy organ zarządzający.

ROLA NAJWYŻSZEGO ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO W RAPORTOWANIU KWESTII ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

Niniejsze wskaźniki prezentują stopień zaangażowania najwyższego organu zarządzającego w opracowanie i zatwierdzenie ujawnianych przez organizację informacji zrównoważonego rozwoju oraz stopień, w jakim jest ono powiązane z procesami sprawozdawczości finansowej.

G4-48

- a. Wskazać najwyższe ciało lub stanowisko odpowiedzialne za formalną ewaluację i zatwierdzenie raportu zrównoważonego rozwoju organizacji i sprawdzenie, czy uwzględniono w nim wszystkie istotne aspekty.

ROLA NAJWYŻSZEGO ORGANU ZARZĄDZAJĄCEGO W OCENIE WYNIKÓW EKONOMICZNYCH, ŚRODOWISKOWYCH I SPOŁECZNYCH

Niniejsze wskaźniki pokazują, w jaki sposób najwyższy organ zarządzający jest zaangażowany w monitorowanie i reagowanie na wyniki ekonomiczne, środowiskowe i społeczne organizacji. Działalność ekonomiczna, środowiskowa i społeczna generuje główne ryzyka i szanse, a najwyższy organ zarządzający ma za zadanie sprawdzić, czy są one monitorowane i korygowane w razie potrzeby. Niniejsze wskaźniki odnoszą się również do procesów organizacji w zakresie informowania najwyższego organu zarządzającego o najważniejszych problemach.

G4-49

- a. Opisać proces informowania najwyższego organu zarządzającego o krytycznych kwestiach.

G4-50

- a. Podać charakter i całkowitą liczbę krytycznych kwestii, o których najwyższy organ zarządzający został poinformowany oraz mechanizmy zastosowane w celu ich rozwiązania.

WSKAZÓWKI



Jeśli charakter kwestii jest poufny ze względów ustawowych lub z racji innych ograniczeń prawnych, odpowiedź w tym punkcie powinna być ograniczona do informacji, które organizacja może podać bez narażania poufności informacji.

WYNAGRODZENIA I PROGRAMY MOTYWACYJNE

Niniejsze wskaźniki dotyczą polityk wynagradzania ustanowionych w celu zapewnienia, że ustalenia dotyczące wynagrodzeń są zgodne ze strategicznymi celami organizacji, z dobrem interesariuszy oraz umożliwiają rekrutację, motywację i zatrzymanie w organizacji członków najwyższego organu zarządzającego, wyższej kadry zarządzającej oraz pracowników.

Źródła

- *Integrating ESG issues into Executive Pay*, Inicjatywa ONZ Global Compact LEAD i Zasady odpowiedzialnego inwestowania, 2012 r.

G4-51

a. Opisać politykę wynagrodzeń dla członków najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej w zakresie następujących typów wynagrodzeń:

- wynagrodzenie stałe i wynagrodzenie zmienne:
 - wynagrodzenie uzależnione od wyników;
 - wynagrodzenie w formie udziału w kapitale;
 - premie;
 - odroczone lub nabyte prawa do akcji/udziałów;
- premie motywacyjne dla nowych pracowników lub kwoty motywacyjne w trakcie procesu rekrutacji;
- odprawy;
- zwroty środków finansowych;
- świadczenia emerytalne, w tym różnicę pomiędzy programem świadczeń a składkami dla członków najwyższego organu zarządzającego, wyższej kadry zarządzającej oraz wszystkich innych pracowników.

b. Podać, jak kryteria wyników w polityce wynagrodzeń są powiązane z celami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej.

WSKAZÓWKI

Kompilacja

Jeśli stosowane jest wynagrodzenie uzależnione od wyników, opisać, jak kryteria osiągania wyników w polityce wynagrodzeń są powiązane z celami finansowymi, środowiskowymi i społecznymi członków najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej przewidzianymi na okres objęty raportowaniem oraz kolejny okres.

Jeśli stosowane jest wynagrodzenie uzależnione od wyników, opisać, jak zaplanowano wynagrodzenie i wypłaty motywacyjne dla wyższej kadry zarządzającej z myślą o długoterminowym premiowaniu wyników.

Jeśli stosowane są odprawy, wyjaśnić, czy:

- okresy wypowiedzenia dla członków organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej różnią się od okresów wypowiedzenia dla innych pracowników;

- odprawy dla członków organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej różnią się od odpraw dla innych pracowników;
- odchodzącym członkom organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej wypłacane są jakiegokolwiek inne kwoty niż te wynikające z okresu wypowiedzenia;
- przy rozwiązywaniu umowy uwzględnia się jakiegokolwiek klauzule o zmniejszeniu wysokości odprawy.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Odprawa
- Zwroty

G4-52

- a. Opisać proces ustalania systemu wynagrodzeń. Podać, czy w procesie ustalania systemu wynagrodzenia biorą udział konsultanci ds. wynagrodzeń oraz czy są oni niezależni od zarządu. Podać wszelkie inne relacje, jakie łączą konsultantów ds. wynagrodzeń z organizacją.

G4-53

- a. Opisać sposób, w jaki pozyskuje się opinię interesariuszy na temat wynagrodzeń, a następnie, czy się ją uwzględnia, m.in. wyniki głosowania nad polityką wynagrodzeń i propozycjami wynagrodzeń, jeśli dochodzi do takich głosowań.

G4-54

- a. Podać stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia dla najlepiej opłacanego pracownika organizacji w każdym kraju, w którym działalność jest prowadzona w znaczącym zakresie, do średniego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (wykluczając najlepiej opłacanego pracownika) w tym samym kraju.

WSKAZÓWKI

**Kompilacja**

W przypadku każdego kraju, w którym działalność jest prowadzona w znaczącym zakresie, należy:

- zidentyfikować najlepiej opłacanego pracownika w roku objętym raportem w skali całkowitego rocznego wynagrodzenia; zdefiniować i podać do wiadomości skład całkowitego wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika;
- obliczyć średnią rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników bez wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika; zdefiniować i podać do wiadomości skład całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników zgodnie z zasadami poniżej:
 - wymienić rodzaje wynagrodzenia uwzględnione w obliczeniach;
 - podać, czy obliczenia uwzględniają pracowników pracujących na pełny etat, pracowników na niepełnym etacie i pracowników na kontrakcie. Jeśli stosuje się stawki ekwiwalentu pełnego etatu w przypadku każdego pracownika na niepełny etat, należy to wskazać;
 - jeśli organizacja zdecyduje się nie podawać takiego wskaźnika dla całej organizacji, należy wyraźnie podać, które zakłady lub kraje są uwzględnione;
- obliczyć stosunek całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika do średniego całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników.

W zależności od polityki wynagrodzeń organizacji i dostępności danych w obliczeniach można uwzględnić następujące komponenty:

- wynagrodzenie podstawowe: gwarantowane, krótkoterminowe, niezmiennie wynagrodzenie pieniężne;
- wynagrodzenie pieniężne: suma pensji podstawowej + zasiłki + premie + prowizje + wypłaty pieniężne udziałów w zyskach + inne formy zmiennych wypłat pieniężnych;
- wynagrodzenie bezpośrednie: suma całego wynagrodzenia pieniężnego + całkowita wartość godziwa wszystkich całorocznych długoterminowych świadczeń motywacyjnych (takich jak: opcje na akcje, ograniczone prawa do akcji/ udziałów, akcje/udziały przyznawane za wyniki, akcje fantomowe, prawa do udziału we wzroście wartości akcji i długoterminowe świadczenia pieniężne).

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Całkowite wynagrodzenie roczne

G4-55

- a. Podać stosunek wzrostu procentowego całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika organizacji w każdym kraju, w którym działalność jest prowadzona w znaczącym zakresie, do wzrostu procentowego średniego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników (wykluczając najlepiej opłacanego pracownika) w tym samym kraju.

WSKAZÓWKI

**Kompilacja**

W przypadku każdego kraju, w którym działalność jest prowadzona w znaczącym zakresie, należy:

- zidentyfikować najlepiej opłacanego pracownika w roku objętym raportem w skali całkowitego rocznego wynagrodzenia;
- obliczyć wzrost procentowy wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika w roku objętym raportem względem poprzedniego roku;
- obliczyć średnią rocznego całkowitego wynagrodzenia wszystkich pracowników bez wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika;
- zdefiniować i podać do wiadomości skład całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika i wszystkich pracowników zgodnie z zasadami poniżej:
 - wymienić rodzaje wynagrodzenia uwzględnione w obliczeniach;
 - podać, czy obliczenia uwzględniają pracowników pracujących na pełny etat, pracowników na niepełnym etacie i pracowników na kontrakcie. Jeśli stosuje się stawki ekwiwalentu pełnego etatu w przypadku każdego pracownika na niepełny etat, należy o tym nadmienić;
 - jeśli organizacja zdecyduje się nie podawać takiego wskaźnika dla całej organizacji, należy wyraźnie podać, które zakłady lub kraje są uwzględnione;
- obliczyć wzrost procentowy wynagrodzenia średniego całkowitego rocznego wynagrodzenia w roku objętym raportem względem poprzedniego roku;

- obliczyć stosunek procentowego wzrostu całkowitego rocznego wynagrodzenia najlepiej opłacanego pracownika do procentowego wzrostu średniego całkowitego rocznego wynagrodzenia wszystkich pracowników.

W zależności od polityki wynagrodzeń organizacji i dostępności danych w obliczeniach można uwzględnić następujące komponenty:

- wynagrodzenie podstawowe: gwarantowane, krótkoterminowe, niezmiennie wynagrodzenie pieniężne;
- wynagrodzenie pieniężne: suma pensji podstawowej + zasiłki + premie + prowizje + wypłaty pieniężne udziałów w zyskach + inne formy zmiennych wypłat pieniężnych;
- wynagrodzenie bezpośrednie: suma całego wynagrodzenia pieniężnego + całkowita wartość godziwa wszystkich całorocznych długoterminowych świadczeń motywacyjnych (takich jak opcje na akcje, ograniczone prawa do akcji/udziałów, akcje/udziały przyznawane za wyniki, akcje fantomowe, prawa do udziału we wzroście wartości akcji i długoterminowe świadczenia pieniężne).

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Całkowite wynagrodzenie roczne

Etyka

Niniejsze wskaźniki dotyczą:

- wartości, zasad, standardów i norm organizacji;
- jej wewnętrznych i zewnętrznych mechanizmów konsultacji w zakresie etycznego i zgodnego z prawem zachowania;
- jej wewnętrznych i zewnętrznych mechanizmów zgłaszania przypadków nieetycznego lub bezprawnego zachowania.

G4-56

- a. Podać wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania ujęte w postaci kodeksów postępowania oraz kodeksów etyki.

WSKAZÓWKI

Kompilacja

Zidentyfikować, jak opracowano, zatwierdzono i wdrożono wartości organizacji, jej zasady, standardy i normy zachowania (m.in. ujęte w postaci kodeksów postępowania oraz kodeksów etyki), w tym:

- czy są przeprowadzane regularne szkolenia w tym zakresie dla obecnych i nowych pracowników, członków organu zarządzającego, partnerów biznesowych;
- czy obecni i nowi członkowie organu zarządzającego, pracownicy i partnerzy biznesowi mają obowiązek regularnie z nimi się zapoznawać i potwierdzać podpisem ich znajomość;

- czy organizacja wyznaczyła osobę lub osoby na szczeblu kierowniczym odpowiedzialne za nie;
- w razie potrzeby czy są one dostępne w różnych językach, aby mogli się z nimi zapoznać wszyscy członkowie organu zarządzającego, pracownicy, partnerzy biznesowi i inni interesariusze.

Rola najwyższego organu zarządzającego i wyższej kadry zarządzającej w procesie opracowywania, zatwierdzania i aktualizacji oświadczenia dotyczącego wartości, którymi kieruje się organizacja, opisana jest we wskaźniku G4-42.

G4-57

- a. Opisać wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa oraz kwestii związanych z uczciwością organizacji, np. infolinie etyczne.

WSKAZÓWKI

Opis wewnętrznych i zewnętrznych mechanizmów konsultacji dotyczących etycznego i zgodnego z prawem zachowania oraz kwestii związanych z uczciwością organizacji może uwzględniać:

- wskazanie osoby ponoszącej odpowiedzialność za mechanizmy konsultacji;
- wskazanie, czy istnieją mechanizmy konsultacyjne niezależne od organizacji;
- wskazanie, czy i jak pracownicy, partnerzy biznesowi oraz inni interesariusze są informowani o istnieniu takich mechanizmów;
- dostępność i możliwość skorzystania z mechanizmów konsultacyjnych w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa przez pracowników i partnerów biznesowych (np. dostępność w ciągu dnia, tygodnia, dostępność w języku lokalnym);
- wskazanie, czy prośby o uzyskanie konsultacji są objęte tajemnicą;
- wskazanie, czy mechanizmy konsultacji umożliwiają zachowanie anonimowości;
- wskazanie całkowitej liczby próśb o konsultację złożonych w ciągu okresu objętego raportowaniem za pośrednictwem mechanizmów konsultacyjnych w zakresie naruszeń zasad etycznych i prawa, w tym procent prób, na które udzielono odpowiedzi, w raportowanym okresie oraz opis rodzajów zgłoszonych spraw;
- poziom satysfakcji osób, które skorzystały z mechanizmów konsultacyjnych.

G4-58

- a. Opisać wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy zgłaszania naruszeń zasad etycznych i prawa oraz kwestii związanych z uczciwością organizacji, takie jak przekazywanie tych kwestii do bezpośrednich przełożonych, mechanizmy informowania opinii publicznej przez sygnalistów (whistleblowing) o naruszeniach lub infolinie.

WSKAZÓWKI



Opis wewnętrznych i zewnętrznych mechanizmów zgłaszania naruszeń zasad etycznych i prawa oraz kwestii związanych z uczciwością organizacji może uwzględniać:

- wskazanie osoby odpowiedzialnej za mechanizmy zgłaszania naruszeń;
- wskazanie, czy istnieją mechanizmy zgłaszania naruszeń niezależne od organizacji;
- dostępność i możliwość skorzystania z tych mechanizmów przez pracowników oraz partnerów biznesowych (np. dostępność w ciągu dnia, tygodnia, dostępność w języku lokalnym);
- wskazanie, czy i jak pracownicy, partnerzy biznesowi oraz inni interesariusze są informowani o istnieniu takich mechanizmów;
- wskazanie, czy pracownicy i partnerzy biznesowi są szkoleni w zakresie korzystania z mechanizmów zgłaszania naruszeń;
- wskazanie, czy zgłoszenia są traktowane poufnie;

- wskazanie, czy mechanizmy dopuszczają anonimowe zgłaszanie naruszeń, jeśli nie stoi to w sprzeczności z przepisami prawa;
- wskazanie, czy organizacja posiada politykę ochrony przed odwetem za zgłoszenie naruszeń;
- proces, w ramach którego badane są zgłoszenia;
- całkowitą liczbę zgłoszeń w okresie objętym raportem, w tym procent zgłoszeń, do których się ustosunkowano, które rozwiązano i które uznano za bezzasadne w okresie objętym raportem oraz rodzaje zgłaszanych nieprawidłowości;
- poziom satysfakcji osób, które skorzystały z mechanizmów zgłaszania naruszeń.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Mechanizmy zgłaszania przypadków nieetycznego lub bezprawnego zachowania oraz kwestii z nimi związanych

4.2 WSKAŹNIKI SZCZEGÓŁOWE

Wytyczne ujmują wskaźniki szczegółowe w trzech kategoriach: ekonomiczne, środowiskowe i społeczne. Kategoria społeczna jest dalej podzielona na cztery podkategorie, tj. Praktyki zatrudniania i godnej pracy, Prawa człowieka, Społeczeństwo i Odpowiedzialność za produkt.

W ramach każdej kategorii wyznaczono aspekty GRI. Tabela 1 poniżej przedstawia przegląd kategorii i aspektów.

Raport zrównoważonego rozwoju sporządzony przez organizację prezentuje informacje w odniesieniu do istotnych aspektów, odzwierciedlających znaczący wpływ organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo lub znacząco oddziałujących na oceny i decyzje interesariuszy.

Zasady definiowania treści raportu przygotowano w celu wsparcia organizacji podczas identyfikacji istotnych aspektów i ich granic oraz w celu wskazania, gdzie ich oddziaływania mogą być postrzegane jako istotne. (Opis tych zasad oraz wskazówki, jak je stosować, znajdują się w *Podręczniku stosowania Wytycznych* na str. 9–13 i str. 31–40.)

Informacje prezentowane w ramach każdego istotnego aspektu mogą być ujawnione jako informacje na temat podejścia do zarządzania i jako wskaźniki.

Ekonomiczny wymiar zrównoważonego rozwoju dotyczy oddziaływania organizacji na warunki ekonomiczne jej interesariuszy oraz na systemy ekonomiczne na poziomie lokalnym, krajowym i globalnym. Wymiar ten nie skupia się na sytuacji finansowej organizacji.

TABELA 1: KATEGORIE I ASPEKTY W WYTYCZNYCH

Kategoria	Ekonomiczna		Środowiskowa	
Aspekty ^{VII}	<ul style="list-style-type: none"> • Wyniki ekonomiczne • Obecność na rynku • Pośredni wpływ ekonomiczny • Praktyki zakupowe 		<ul style="list-style-type: none"> • Materiały/Surowce • Energia • Woda • Bioróżnorodność • Emisje • Ścieki i odpady • Produkty i usługi • Zgodność z regulacjami • Transport • Ogólne • Ocena środowiskowa dostawcy • Mechanizmy skargowe dotyczące kwestii środowiskowych 	
Kategoria	Społeczna			
Podkategorie	Praktyki zatrudniania i godnej pracy	Prawa człowieka	Społeczeństwo	Odpowiedzialność za produkt
Aspekty ^{VII}	<ul style="list-style-type: none"> • Zatrudnienie • Stosunki pomiędzy pracownikami a kadra zarządzającą • Bezpieczeństwo i higiena pracy • Szkolenia i edukacja • Różnorodność i równość szans • Równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn • Ocena dostawcy pod kątem praktyk zatrudniania • Mechanizmy skargowe dotycząc praktyk zatrudniania 	<ul style="list-style-type: none"> • Inwestycje • Niedyskryminowanie • Wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych • Praca dzieci • Praca przymusowa lub obowiązkowa • Praktyki w zakresie bezpieczeństwa • Prawa ludności rdzennej • System oceny okresowej • Ocena dostawcy pod kątem poszanowania praw człowieka • Mechanizmy skargowe dotyczące praw człowieka 	<ul style="list-style-type: none"> • Społeczności lokalne • Zapobieganie korupcji • Zasady dotyczące udziału w życiu publicznym • Zachowania antykonkurencyjne • Zgodność z regulacjami • Ocena dostawcy pod kątem kwestii społecznych • Mechanizmy skargowe dotyczące wpływu społecznego 	<ul style="list-style-type: none"> • Zdrowie i bezpieczeństwo klientów • Znakowanie produktów i usług • Komunikacja marketingowa • Prywatność klienta • Zgodność z regulacjami

VII Termin „**temat**” stosowany jest w Wytycznych w znaczeniu dowolnego zagadnienia związanego ze zrównoważonym rozwojem. Termin „**aspekt**” stosowany w niniejszych Wytycznych odnosi się do listy zagadnień omówionych w Wytycznych.

Wskazówki dotyczące ujawniania informacji na temat podejścia do zarządzania

Wprowadzenie

Informacje na temat podejścia do zarządzania służą wyjaśnieniu, jak oddziaływania ekonomiczne, środowiskowe i społeczne są powiązane z istotnymi aspektami.

Aspekty istotne definiowane są przez organizację przy zastosowaniu zasad definiowania treści raportu (patrz Wskazówki do wskaźnika G4-18 w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, str. 31–40). Istotne aspekty odzwierciedlają znaczący wpływ organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo lub znacząco wpływają na oceny i decyzje interesariuszy.

Informacje na temat podejścia do zarządzania stanowią opis sposobu, w jaki organizacja identyfikuje, analizuje oraz reaguje na swój obecny i potencjalny istotny wpływ na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo.

Informacje na temat podejścia do zarządzania dostarczają kontekst dla wyników przedstawionych w postaci wskaźników.

Struktura informacji

Informacje na temat podejścia do zarządzania są zwykle prezentowane w odniesieniu do aspektów GRI w celu przedstawienia konkretnych praktyk z zakresu zarządzania.

Jeśli podejście do zarządzania organizacji bądź jego elementy składowe (takie jak polityki lub konkretne działania) mają zastosowanie do więcej niż jednego aspektu GRI, takie informacje na temat podejścia do zarządzania można podać w raporcie tylko raz, nie trzeba ich wielokrotnie powtarzać w przypadku każdej kategorii GRI, przy każdym aspekcie czy wskaźniku. Kiedy informacje na temat podejścia do zarządzania podaje się łącznie dla grupy aspektów, w raporcie należy wyraźnie podać, które aspekty są objęte danym podejściem.

Różne rodzaje informacji na temat podejścia do zarządzania

Wskazówki dotyczące informacji na temat podejścia do zarządzania podzielono na dwa typy: wskazówki ogólne i wskazówki szczegółowe dla aspektu. Wskazówki ogólne dotyczące informacji na temat podejścia do zarządzania mają być stosowane w odniesieniu do każdego aspektu. Wskazówki szczegółowe dla aspektu mają zawierać dodatkowe informacje, które należy przedstawić w związku z danym aspektem.

Przedstawiając w raporcie podejście do zarządzania, organizacje powinny rozpocząć od wskazówek ogólnych. Jeśli dostępne są wskazówki szczegółowe dla aspektu, organizacje mogą z nich skorzystać w drugiej kolejności, aby przedstawić bardziej szczegółowe informacje na temat polityki zarządzania dla danego aspektu.

W momencie publikacji dokumentu nie przygotowano jeszcze wskazówek szczegółowych dla każdego aspektu.

Wskazówki szczegółowe dotyczące prezentacji informacji na temat podejścia do zarządzania dostępne są dla następujących aspektów:

- Pośredni wpływ ekonomiczny
- Praktyki zakupowe
- Energia
- Bioróżnorodność
- Emisje
- Ocena środowiskowa dostawcy
- Mechanizmy skargowe dotyczące kwestii środowiskowych
- Zatrudnienie
- Bezpieczeństwo i higiena pracy
- Równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn
- Ocena dostawcy pod kątem praktyk zatrudniania
- Mechanizmy skargowe dotycząc praktyk zatrudniania
- Inwestycje
- Wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych
- Ocena dostawcy pod kątem poszanowania praw człowieka
- Mechanizmy skargowe dotyczące praw człowieka
- Społeczności lokalne
- Zapobieganie korupcji
- Zasady dotyczące udziału w życiu publicznym
- Ocena dostawcy pod kątem kwestii społecznych
- Mechanizmy skargowe dotyczące wpływu społecznego
- Zdrowie i bezpieczeństwo klientów
- Znakowanie produktów i usług

Aby zapoznać się ze wskazówkami ogólnymi na temat podejścia do zarządzania, które można zastosować do każdego aspektu, oraz ze wskazówkami szczegółowymi dla danego aspektu, należy przejść na stronie 64 i 66 w *Podręczniku stosowania Wytycznych*.

Ogólne informacje dotyczące podejścia do zarządzania

Informacje dotyczące podejścia do zarządzania zawierają wystarczające dane do wyjaśnienia reakcji organizacji na istotne aspekty. Proces wyboru istotnych aspektów jest opisany we Wskazówkach do wskaźnika G4-18, *Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 31–40.

Organizacja powinna powiadomić, jeśli informacje dotyczące wskaźnika, we wskaźnikach profilowych G4-20 i G4-21, nie obejmują granic zidentyfikowanych dla istotnego aspektu.

Informacje na temat podejścia do zarządzania uwzględniają następujące wskaźniki:

G4-DMA

- a. Uzasadnić istotność aspektu. Podać oddziaływanie, który powoduje, że aspekt jest istotny.
- b. Opisać, jak organizacja zarządza istotnymi aspektami lub ich oddziaływaniem.
- c. Podać ocenę podejścia do zarządzania, m.in.:
 - mechanizmy oceny podejścia do zarządzania;
 - wyniki oceny podejścia do zarządzania;
 - wszelkie istotne korekty podejścia do zarządzania.

WSKAZÓWKI

Wskazówki do G4-DMA-a

Uzasadnić istotność aspektu. Podać przynajmniej informacje na temat wpływu organizacji powiązanego z tym aspektem bez względu, czy jest pozytywny czy negatywny. Aby uzyskać dodatkowe wskazówki, jak identyfikować istotne aspekty, należy zajrzeć do wskazówek do G4-18 (*Podręcznik stosowania Wytycznych*, str. 31–40).

Opisać wszelkie procesy stosowane przez organizację do identyfikacji jej rzeczywistego lub potencjalnego wpływu, takie jak due diligence.

Wskazówki do G4-DMA-b

Podać wystarczające informacje, aby użytkownicy mogli zrozumieć stosowane przez organizację podejście do zarządzania istotnym aspektem i jego wpływem.

Podać, czy podejście do zarządzania ma na celu unikanie, zmniejszanie lub naprawianie negatywnego wpływu lub promowanie pozytywnego wpływu.

Jeśli są istotne aspekty, dla których organizacja nie posiada podejścia do zarządzania, należy zidentyfikować wszelkie plany wprowadzenia takiego podejścia lub powody jego braku.

Podać komponenty podejścia do zarządzania. Pomimo że poniższe wskazówki nie są wyczerpujące ani kompletne, komponenty podejścia do zarządzania mogą uwzględnić (kolejność nie ma znaczenia):

- polityki;
- zobowiązania;
- cele i założenia;
- odpowiedzialności;
- zasoby;
- konkretne działania.

Polityki

Przedstawić informacje na temat polityk stosowanych do zarządzania danym aspektem. Może to być abstrakt, streszczenie, podsumowanie lub link do publicznie dostępnych polityk uwzględniających istotny aspekt. Uwzględnić następujące informacje dotyczące polityk:

- zakres jednostek objętych politykami oraz ich lokalizacja;
- identyfikacja osoby lub komisji odpowiedzialnej za zatwierdzenie tych polityk;
- nawiązania do międzynarodowych standardów i ogólnie uznanych inicjatyw;
- data wydania i ostatniego przeglądu.

Zobowiązania

Przedstawić oświadczenie na temat zarządzania wpływem dotyczącym istotnego aspektu.

Jeśli nie ma takiego oświadczenia, podać:

- stanowisko organizacji wobec danego istotnego aspektu;
- czy zobowiązanie do zarządzania istotnym aspektem jest oparte na wymogu ustawowym czy wykracza poza niego;
- zgodność z międzynarodowymi standardami i ogólnie uznanymi inicjatywami powiązanych z tym aspektem.

Cele i założenia

Podać:

- podstawę oraz kontekst celów i założeń;
- zakres jednostek objętych celami i założeniami oraz ich lokalizację;
- oczekiwany wynik (ilościowy lub jakościowy);
- oczekiwane ramy czasowe realizacji każdego celu i założenia;
- czy cele i założenia są obowiązkowe (wynikają z obowiązku ustawowego) czy dobrowolne; jeśli obowiązkowe, podać właściwe przepisy.

↓ G4-DMA CIĄG DALSZY

Odpowiedzialność

Zidentyfikować:

- kto jest odpowiedzialny za zarządzanie istotnym aspektem;
- czy odpowiedzialność jest powiązana z oceną wyników lub mechanizmami motywacyjnymi.

Wskazówki dotyczące prezentacji informacji na temat zakresu odpowiedzialności najwyższego organu zarządzającego znajdują się w części „Ład organizacyjny”, punkt 4.1 Wskaźniki profilowe w *Podręczniku stosowania Wytycznych* (str. 52–59).

Zasoby

Zidentyfikować zasoby finansowe, ludzkie, techniczne przypisane do zarządzania istotnym aspektem oraz wyjaśnić podstawy takiej alokacji.

Konkretne działania

Zidentyfikować konkretne działania powiązane z istotnym aspektem oraz wyjaśnić działania podjęte w celu osiągnięcia celów i założeń.

Konkretne działania mogą uwzględniać:

- procesy;
- projekty;
- programy;
- inicjatywy.

W przypadku każdego zidentyfikowanego konkretnego działania organizacja może podać:

- zakres jednostek objętych działaniami oraz ich lokalizację;
- czy działania są podejmowane ad hoc czy też są planowane;
- czy działania są krótko, średnio czy długoterminowe;
- w jaki sposób ustala się priorytety działań;
- czy konkretne działania są częścią procesu due diligence (należytej staranności) i czy mają na celu uniknięcie, ograniczenie lub likwidację skutków negatywnego wpływu istotnego aspektu;
- czy działania opierają się na międzynarodowych normach lub standardach (takich jak *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, *Chronić, Szanować i Naprawiać: dokument ramowy dla biznesu i praw człowieka* i *Wytyczne ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka*).

Wskazówki do G4-DMA-c

Prezentując ocenę swojego podejścia do zarządzania, organizacja może skupić się na wyjaśnieniu trzech zagadnień:

- mechanizmy monitorowania polityki zarządzania.
 - Mogą to być:
 - wewnętrzne lub zewnętrzne audyty lub weryfikacje (rodzaj, system, zakres);
 - systemy pomiarowe;
 - zewnętrzne oceny wyników;
 - benchmarking;
 - opinie zwrotne interesariuszy.
- wyniki:
 - wskaźniki GRI lub wskaźniki dla danej organizacji stosowane do raportowania wyników;
 - wyniki na tle celów i założeń – najważniejsze sukcesy i porażki;
 - jak wyniki są przekazywane do wiadomości;
 - problemy i luki w podejściu do zarządzania;
 - wszelkie napotkane przeszkody, nieudane wysiłki oraz wnioski wyciągnięte w ramach tego procesu;
 - postęp we wdrażaniu podejścia do zarządzania;
- co organizacja zmieniła w efekcie postępu we wdrażaniu podejścia do zarządzania?
 - zmiany w alokacji zasobów, celach, założeniach i konkretnych działaniach nakierowanych na poprawę wyników;
 - inne zmiany w podejściu do zarządzania.

Źródła

- *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.
- *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”*, ONZ, 2011 r.
- *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka*, ONZ, 2008 r.
- *Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie)*, ONZ, 2011 r.

Wskazówki dotyczące wskaźników i informacji na temat podejścia do zarządzania powiązanych z konkretnymi aspektami

Wskaźniki przedstawiają informacje na temat ekonomicznych, środowiskowych i społecznych wyników lub oddziaływania organizacji powiązanych z danym istotnym aspektem.

Istotne aspekty odzwierciedlają znaczące oddziaływania organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo lub znacząco wpływają na oceny i decyzje interesariuszy.

Wskaźniki i powiązane wskazówki dla każdego aspektu przedstawione zostały zgodnie z opisem w Tabeli 1, *Podręcznika stosowania Wytycznych*, str. 62.

W tej części znajdują się wskazówki dotyczące każdego wskaźnika w każdej kategorii i aspektu. Wskazówki te również uwzględniają wskazówki dotyczące podejścia do zarządzania konkretnym aspektem. W momencie publikacji tego dokumentu nie przygotowano jeszcze wskazówek szczegółowych dla każdego aspektu.

Organizacja powinna wskazać czy informacje na temat wskaźnika lub podejścia do zarządzania konkretnym aspektem nie obejmują granic zidentyfikowanych dla istotnego aspektu we wskaźnikach profilowych G4-20 i G4-21.

Treść jest prezentowana w następujący sposób:

Dla każdej kategorii (lub podkategorii):

- Wprowadzenie
- Odniesienia, jeśli istnieją
 - *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*
 - „Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact
- Odwołania (do kategorii), jeśli istnieją

Dla każdego aspektu:

- Przegląd wskaźników
- Wskazówki dotyczące informacji na temat podejścia do zarządzania konkretnym aspektem, jeśli są
- Wskaźniki (które zawierają wszystkie lub pewne elementy podrzędne: Wskaźniki, znaczenie, kompilacja, definicje, dokumentacja, odwołania)
- Odniesienia, jeśli istnieją
 - *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*
 - „Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact
- Odwołania (do aspektu), jeśli istnieją

KATEGORIA EKONOMICZNA

Wprowadzenie

Ekonomiczny wymiar zrównoważonego rozwoju dotyczy oddziaływania organizacji na warunki ekonomiczne jej interesariuszy oraz na systemy ekonomiczne na poziomie lokalnym, krajowym i globalnym.

Kategoria ekonomiczna ilustruje przepływ kapitału pomiędzy poszczególnymi interesariuszami oraz główny wpływ ekonomiczny organizacji na społeczeństwo.

Przygotowując wskaźniki ekonomiczne, można zestawić dane pochodzące z poddanych audytowi sprawozdań finansowych organizacji (w miarę

możliwości) lub ze sprawozdań zarządu poddawanych audytowi wewnętrznemu. W każdym przypadku należy skompilować dane, używając:

- odpowiednich Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) oraz Interpretacji Standardów opublikowanych przez Radę Międzynarodowych Standardów Rachunkowości (RMSR) (Wskazówki dotyczące niektórych Wskaźników odnoszą się do konkretnych MSSF, co należy sprawdzić);
- krajowych lub regionalnych standardów sprawozdawczości finansowej uznanych i stosowanych na arenie międzynarodowej.

Aspekt: Wyniki ekonomiczne

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

G4-DMA

Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI

G4-EC1

Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona

Wskazówki str. 69–70

G4-EC2

Implikacje finansowe i inne ryzyka oraz szanse dla działań organizacji wynikające ze zmian klimatycznych

Wskazówki str. 71–72

G4-EC3

Pokrycie zobowiązań emerytalnych organizacji wynikających z programów o zdefiniowanych świadczeniach

Wskazówki str. 73

G4-EC4

Pomoc finansowa uzyskana od państwa

Wskazówki str. 74

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału V, pt. Zatrudnienie i stosunki pracownicze, oraz Rozdziału XI, pt. Opodatkowanie w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

Wskaźniki

G4-EC1

BEZPOŚREDNIA WARTOŚĆ EKONOMICZNA WYTWORZONA I PODZIELONA

- a. Podać bezpośrednią wartość ekonomiczną wytworzoną i podzieloną narastająco, wliczając podstawowe elementy składowe globalnych działań organizacji zgodnie z poniższą listą. Jeśli dane będą prezentowane wg zasady kasowej, podać uzasadnienie takiej decyzji i podstawowe elementy składowe zgodnie z poniższą listą:
- Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona:
 - przychody;
 - Podzielona wartość ekonomiczna:
 - koszty operacyjne;
 - wynagrodzenia i świadczenia pracownicze;
 - płatności na rzecz inwestorów;
 - płatności na rzecz państwa (wg kraju – patrz wskazówki poniżej);
 - inwestycje społeczne.
 - Wartość ekonomiczna zatrzymana (wyliczona jako wartość ekonomiczna wytworzona pomniejszona o wartość ekonomiczną podzieloną).
- b. Aby lepiej ocenić lokalny wpływ ekonomiczny, podać oddzielnie bezpośrednią wartość ekonomiczną wytworzoną i podzieloną na poziomie kraju, regionu lub rynku (jeśli dotyczy). Podać kryteria zastosowania do określenia istotności.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Dane dotyczące wytworzenia i podzielenia wartości ekonomicznej to podstawowy wskaźnik obrazujący sposób, w jaki organizacja tworzy wartość dla swoich interesariuszy. Niektóre elementy składowe bezpośredniej wartości ekonomicznej wytworzonej i podzielonej tworzą również profil ekonomiczny organizacji, co może być przydatne do standaryzacji innych wyników. Jeśli bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona jest zaprezentowana na poziomie kraju, może dostarczyć cennej informacji na temat bezpośredniej pieniężnej wartości dodanej, jaką organizacja wniosła do lokalnej gospodarki.

Kompilacja

Jeśli to możliwe dane dotyczące bezpośredniej wartości ekonomicznej wytworzonej i podzielonej powinny być wyliczone na podstawie danych z poddanego audytowi sprawozdania finansowego organizacji lub rachunku zysków i strat bądź wewnętrznie zrewidowanych sprawozdań zarządu.

Przychody

- Przychody ze sprzedaży netto równa się przychodom ze sprzedaży brutto produktów i usług minus zwroty, rabaty i ulgi.

- Przychody z inwestycji finansowych obejmują środki pieniężne otrzymane tytułem odsetek od pożyczek i kredytów finansowych, dywidend z udziałów kapitałowych, tantiem oraz bezpośredniego dochodu generowanego na aktywach (np. wynajmu nieruchomości).
- Przychody ze sprzedaży aktywów obejmują aktywa rzeczowe (takie jak nieruchomości, infrastruktura i sprzęt) oraz niematerialne (takie jak prawa własności intelektualnej, projekty oraz marki).

Koszty operacyjne

- Płatności gotówkowe dokonane poza organizacją z tytułu zakupów materiałów, komponentów produktów, obiektów oraz usługi. Obejmują między innymi wynajem nieruchomości, opłaty licencyjne, opłaty za mediacje (ponieważ mają one jasny cel komercyjny), tantiemy, płatności na rzecz pracowników kontraktowych, koszty szkoleń pracowników (jeśli są prowadzone przez zewnętrznych trenerów) lub odzieży ochronnej dla pracowników.

Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

- Całkowite koszty zatrudnienia pracowników uwzględniają wynagrodzenia dla pracowników, w tym kwoty płacone

↓ G4-EC1 CIĄG DALSZY

instytucjom państwowym (np. podatek dochodowy, obciążenia pracy lub fundusz pracy) w imieniu pracowników. Osoby niebędące pracownikami wykonujące zadania operacyjne nie są tutaj zwykle uwzględniane, natomiast podlegają pod koszty operacyjne jako koszt nabytych usług.

- Całkowite świadczenia uwzględniają regularnie płacone składki i opłaty (takie jak składki emerytalne, składki ubezpieczeniowe, pojazdy służbowe oraz prywatną opiekę lekarską), a także inne świadczenia dla pracowników, np. świadczenia mieszkaniowe, nieoprocentowane pożyczki, zwrot kosztów transportu publicznego, granty szkoleniowe oraz odprawy dla zwalnianych pracowników. Nie obejmują natomiast szkoleń, kosztów sprzętu ochronnego oraz innych pozycji kosztowych bezpośrednio powiązanych z pełnioną przez pracownika funkcją.

Płatności na rzecz inwestorów

- Dywidendy wypłacane wszystkim akcjonariuszom/współnikom.
- Odsetki płacone na rzecz pożyczko-/kredytodawców. Dotyczy to odsetek od każdego rodzaju zadłużenia czy pożyczek (nie tylko długoterminowych) oraz zaległych dywidend należnych posiadaczom akcji/udziałów uprzywilejowanych.

Płatności na rzecz państwa

- Wszelkie podatki nakładane na organizację (np. od osób prawnych, dochodowe, od nieruchomości) oraz powiązane z nimi kary płatne na szczeblu międzynarodowym, krajowym i lokalnym. Dane te nie uwzględniają podatków odroczonech, ponieważ nie ma pewności, czy będą wymagalne. W przypadku organizacji prowadzących działalność w więcej niż jednym kraju należy wykazać podatki płatne według krajów. Podać definicję zastosowanego podziału.

Inwestycje społeczne

- Dobrowolne darowizny i inwestycje środków na rzecz szerzej rozumianej społeczności, których docelowymi beneficjentami są jednostki spoza organizacji. Na przykład darowizny na rzecz organizacji dobroczynnych,

organizacji pozarządowych oraz instytutów badawczych (niezwiązanych z komercyjną działalnością działu badań i rozwoju organizacji), fundusze na wsparcie infrastruktury lokalnej (np. obiekty rekreacyjne) oraz bezpośrednie koszty programów społecznych (np. wydarzeń artystycznych i edukacyjnych). Kwota ta powinna uwzględniać wszelkie faktyczne wydatki w danym okresie raportowania, a nie zobowiązania.

- W przypadku inwestycji w infrastrukturę wyliczenie łącznej inwestycji powinno poza kosztami kapitału obejmować koszty towarów i robocizny. W przypadku wsparcia istniejących obiektów lub programów (np. opłacanie przez organizację codziennego funkcjonowania obiektu publicznego), raportowana inwestycja uwzględnia koszty operacyjne.
- Wyklucza to działalność prawną i handlową lub działalność inwestycyjną której celem jest wyłącznie komercyjny. Darowizny na rzecz partii politycznych są tutaj uwzględnione, ale więcej informacji na ten temat znajduje się we wskaźniku G4-SO6.
- Nie powinny być tu ujmowane inwestycje w infrastrukturę, podyktowane przede wszystkim podstawowymi potrzebami gospodarczymi (np. budowy drogi do kopalni lub fabryki) lub ułatwieniem działalności przedsiębiorstwa. Wyliczenie wysokości inwestycji może obejmować infrastrukturę wybudowaną poza główną działalnością gospodarczą organizacji, np. szkołę lub szpital dla pracowników i ich rodzin.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział finansowy, skarbowe lub księgowe organizacji.

Źródła

- *MSR 12 Podatek dochodowy*, Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, 2011 r.
- *MSR 18 Przychody*, Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, 2011 r.
- *MSR 19 Świadczenia pracownicze*, Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, 2011 r.
- *MSSF 8 Segmenty operacyjne*, Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej, 2011 r.

G4-EC2

IMPLIKACJE FINANSOWE I INNE RYZYKA ORAZ SZANSE DLA DZIAŁAŃ ORGANIZACJI WYNIKAJĄCE ZE ZMIAN KLIMATYCZNYCH

- a. Podać ryzyka oraz szanse wynikające ze zmian klimatycznych, które mogą spowodować znaczące zmiany w działalności, przychodach lub kosztach, w tym także uwzględnić:
- opis ryzyk lub szans oraz ich klasyfikację jako fizyczne, regulacyjne lub inne;
 - opis oddziaływania związanego z ryzykiem lub szansą;
 - implikacje finansowe ryzyk lub szans przed podjęciem działania;
 - metody wykorzystane do zarządzania tym ryzykiem lub szansą;
 - koszty działań podjętych w celu zarządzania tym ryzykiem lub szansą.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Zmiany klimatyczne stwarzają ryzyka i szanse dla organizacji oraz ich inwestorów i interesariuszy.

Organizacje mogą stanąć wobec ryzyk lub szans wynikających ze zmian w klimacie lub we wzorcach pogodowych. Są to:

- skutki częstszych i silniejszych burz;
- zmiany w poziomie mórz, temperatury otoczenia i dostępności wody;
- wpływ na siłę roboczą, na przykład skutki zdrowotne (takie jak choroby spowodowane upałami) lub konieczność przeniesienia działalności w inne miejsce.

W miarę jak rządy regulują prawnie działania, które przyczyniają się do zmian klimatycznych, organizacje, które są bezpośrednio lub pośrednio odpowiedzialne za emisje, stoją przed ryzykiem lub szansami wynikającymi z regulacji. Ryzyko może wiązać się z wyższymi kosztami lub innymi czynnikami wpływającymi na konkurencyjność. Jednakże ograniczenia dotyczące emisji gazów cieplarnianych mogą również stworzyć szanse dla organizacji, ze względu na powstawanie nowych technologii i rynków. Szczególnie istotne jest to w przypadku organizacji, które mogłyby bardziej wydajnie produkować lub wykorzystywać energię bądź wytwarzać produkty energooszczędne.

Kompilacja

Zidentyfikować ryzyka oraz szanse wynikające ze zmian klimatycznych, które mogą spowodować znaczące zmiany w działalności, przychodach lub kosztach organizacji. W przypadku zidentyfikowanego ryzyka lub szansy należy podać następujące informacje:

- czynnik ryzyka lub szansy rozwoju – skategoryzować ryzyko lub szansę:
 - fizyczne;
 - regulacyjne;
 - inne;
- opis czynnika ryzyka lub szansy rozwoju – podać konkretny przepis lub czynnik fizyczny, np. niedobór wody;
- opis potencjalnego wpływu - opisać ogólnie potencjalny wpływ, co najmniej:
 - zwiększenie lub zmniejszenie kapitału i kosztów operacyjnych;
 - zwiększenie lub zmniejszenie popytu na produkty i usługi;
 - zwiększenie lub zmniejszenie dostępności kapitału i możliwości inwestycji;
- przewidywane ramy czasowe, w których dane ryzyko lub szansa mogą wywoływać znaczące implikacje finansowe;
- wpływ bezpośredni i pośredni – czy mamy do czynienia z wpływem pośrednim, czy bezpośrednim na organizację poprzez łańcuch dostaw;
- prawdopodobieństwo – prawdopodobieństwo wpływu na organizację;
- skala wpływu – stopień, w jakim wpływ, jeśli będzie mieć miejsce, wpłynie na organizację finansowo;
- implikacje finansowe ryzyk lub szans przed podjęciem działania;
- metody zastosowane do zarządzania ryzykiem lub szansą (np. wychwytywanie dwutlenku węgla, zmiana paliwa, użycie odnawialnych i pozostawiających niewielki ślad węglowy źródeł energii, poprawa efektywności energetycznej, pochodnie gazowe, zmniejszenie emisji lotnych, certyfikaty źródeł odnawialnych oraz offsetowanie dwutlenku węgla);
- koszty powiązane z tymi działaniami.

↓ G4-EC2 CIĄG DALSZY

W sytuacji, gdy organizacje nie mają systemów umożliwiających im wyliczenie implikacji lub kosztów finansowych ani przygotowania kalkulacji przychodów, należy zidentyfikować plany i ramy czasowe niezbędne do opracowania takich systemów.

Ryzyka i szanse można podzielić na:

- fizyczne – spowodowane fizycznymi zmianami wynikającymi ze zmian klimatycznych (np. powódzie, susze oraz choroby wywołane wysoką temperaturą);
- regulacyjne – spowodowane zmianami w przepisach prawa;
- inne – takie jak dostępność nowych technologii, produktów lub usług, które pozwolą radzić sobie ze zmianami klimatycznymi lub zmianami w zachowaniu klientów.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dokumenty i protokoły ze spotkań organów zarządczych organizacji, w tym komitetów ds. środowiska oraz rachunek zysków i strat środowiskowych. Informacje na temat fizycznego oddziaływania zmian klimatycznych mogą znajdować się w działach administracyjnych lub w podpisanych umowach ubezpieczeniowych.

Źródła

- *Guidance for companies responding to the Investor CDP Information Request*, Inicjatywa Carbon Disclosure Project, aktualizacja raz w roku.
- *Climate Change Reporting Framework – Edition 1.0, 2010 and Climate Change Reporting Framework Boundary Update*, Organizacja Climate Disclosure Standards Board, czerwiec 2012 r.

G4-EC3

POKRYCIE ZOBOWIĄZAŃ EMERYTALNYCH ORGANIZACJI WYNIKAJĄCYCH Z PROGRAMÓW O ZDEFINIOWANYCH ŚWIADCZENIACH

- a. Jeśli zobowiązania wynikające z programów są pokrywane z ogólnych zasobów organizacji, podać szacunkową wartość tych zobowiązań.
- b. Jeśli istnieje oddzielny fundusz pokrywający zobowiązania emerytalne, podać:
 - stopień, w jakim zobowiązania w ramach programu mają być pokryte przez aktywa odłożone na ich pokrycie;
 - podstawę takich szacunków;
 - datę dokonania takich szacunków.
- c. Jeśli fundusz powołany do pokrycia zobowiązań emerytalnych nie pokrywa całości zobowiązań, wyjaśnić ewentualną strategię przyjętą przez pracodawcę w celu dążenia do pełnego pokrycia oraz ewentualnego terminu, kiedy pracodawca uzyska pełne pokrycie wg swoich szacunków.
- d. Podać procent wynagrodzenia wpłacanego przez pracownika lub pracodawcę.
- e. Podać udział w programach emerytalnych (taki jak udział w programach obowiązkowych lub dobrowolnych, regionalnych lub krajowych lub cechujących się oddziaływaniem finansowym).

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Jeśli organizacja zapewnia swoim pracownikom program emerytalny, świadczenia te mogłyby stać się czynnikiem, które członkowie programów biorą pod uwagę, myśląc o swoim długoterminowym dobrostanie finansowym. Programy o zdefiniowanych świadczeniach rodzą potencjalne skutki dla pracodawców, ze względu na zobowiązania, które muszą zostać wypełnione. Inne rodzaje programów, jak na przykład programy o określonych składkach, nie gwarantują dostępu do programu emerytalnego czy jakości świadczeń. Rodzaj wybranego programu wpływa zarówno na pracowników, jak i pracodawców. Z drugiej strony odpowiednio finansowany program emerytalny może pomóc przyciągnąć i utrzymać stabilną załogę oraz wesprzeć długoterminowe plany finansowe i strategiczne pracodawcy.

Kompilacja

Zidentyfikować, czy struktura programów emerytalnych oferowanych pracownikom jest oparta o:

- zdefiniowane plany świadczeń;
- zdefiniowane plany emerytalne;
- inne rodzaje świadczeń emerytalnych.

W przypadku programów o zdefiniowanych świadczeniach zidentyfikować, czy zobowiązanie pracodawcy do wypłacania emerytury w ramach programu ma być zrealizowane z ogólnych

zasobów czy z funduszu powołanego i utrzymywanego oddzielnie od zasobów organizacji.

Różne jurysdykcje (różne kraje) mają różne interpretacje i Wytyczne dotyczące obliczania pokrycia programów emerytalnych. Obliczyć dane zgodnie z przepisami i metodami stosowanymi w danej jurysdykcji i opisać zagregowane dane łączne. Metody konsolidacji powinny być takie same jak te użyte podczas przygotowywania sprawozdań finansowych organizacji. Uwaga: programy emerytalne są częścią MSR 19 RMSR Świadczenia pracownicze¹⁶, chociaż MSR 19 omawia więcej kwestii.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pełne pokrycie](#)
- [Zdefiniowane plany emerytalne](#)
- [Zdefiniowane plany świadczeń](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to działy finansów i księgowości organizacji.

Źródła

- *MSR 19 Świadczenia pracownicze*, Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, 2011 r.

G4-EC4

POMOC FINANSOWA UZYSKANA OD PAŃSTWA

- a. Podać całkowitą wartość pieniężną pomocy finansowej uzyskanej przez organizację od państwa w raportowanym okresie, w tym między innymi:
- ulgi podatkowe i kredyty podatkowe;
 - dotacje;
 - granty inwestycyjne, granty na badania i rozwój oraz inne odpowiednie rodzaje grantów;
 - nagrody;
 - okresy zwolnione z wypłaty tantiem;
 - pomoc finansowa ze strony państwowych instytucji kredytujących;
 - zachęty finansowe;
 - inne świadczenia finansowe otrzymane lub należne ze strony państwa z tytułu dowolnej działalności.
- b. Podać powyższe informacje dla każdego kraju.
- c. Podać, czy i w jakim stopniu państwo posiada udziały w strukturze własności.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Niniejszy wskaźnik służy do wymiernej oceny pomocy udzielonej organizacji przez państwo. Znacząca pomoc finansowa ze strony państwa, w stosunku do płaconych podatków, może stanowić przydatną informację do opracowania bilansu operacji pomiędzy organizacją a państwem.

Kompilacja

Zidentyfikować pieniężną wartość pomocy udzielonej przez państwo w każdej ze wspomnianych kategorii. Należy to zrobić poprzez spójne zastosowanie ogólnie przyjętych zasad rachunkowości.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pomoc finansowa](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to działy prawny, finansowy, skarbowy i księgowy organizacji.

Źródła

- *MSSF 20 Dotacje rządowe oraz ujawnianie informacji na temat pomocy rządowej*, Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej, 2011 r.

Aspekt: Obecność na rynku

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla w podziale na płeć w stosunku do płacy minimalnej na danym rynku w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności

Wskazówki str. 76



Odsetek osób pochodzących z lokalnej społeczności na wyższych stanowiskach kierowniczych w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności

Wskazówki str. 77

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, ONZ, 1979 r.

Wskaźniki

**G4-EC5**

STOSUNEK WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW NAJNIŻSZEGO SZCZEBŁA W PODZIALE NA PŁEĆ W STOSUNKU DO PŁACY MINIMALNEJ NA DANYM RYNKU W GŁÓWNYCH LOKALIZACJACH PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

- Jeśli znacząca część pracowników otrzymuje najniższe dopuszczalne wynagrodzenie, podać stosunek wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla według płci do płacy minimalnej w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności.
- Podać, czy w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności obowiązuje lokalna płaca minimalna i czy jest zmienna, według płci. W sytuacji, gdy jako odniesienia można użyć różnych stawek minimalnych, należy podać, która jest stosowana.
- Podać definicję „głównych lokalizacji prowadzenia działalności”.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Dobrobyt ekonomiczny to jeden ze sposobów inwestowania przez organizacje w swoich pracowników. Wskaźnik ten pozwala pokazać, jak organizacja przyczynia się do dobrobytu pracowników w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności. Wskaźnik ten prezentuje również poziom konkurencyjności wynagrodzeń w organizacji oraz informacje istotne do oceny wpływu tych wynagrodzeń na lokalny rynek pracy. Oferowanie wynagrodzenia wyższego od płacy minimalnej jest jednym z czynników budujących silne relacje społeczne, zapewniających lojalność pracowników oraz wzmacniających aprobatę społeczną dla prowadzonej przez organizację działalności. Niniejszy wskaźnik jest istotny dla organizacji, w których znaczna liczba pracowników jest wynagradzana w sposób lub w skali, która jest ściśle powiązana z przepisami dotyczącymi płacy minimalnej.

Kompilacja

W przypadku wszystkich głównych lokalizacji organizacji zidentyfikować i porównać (procentowo) lokalną płacę minimalną z wynagrodzeniem oferowanym pracownikom na najniższym szczeblu organizacji według płci.

W przypadku organizacji, które zatrudniają tylko pracowników wynagradzanych w skali roku, przeliczyć wynagrodzenie roczne na szacunkowe wynagrodzenie za godzinę.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Lokalna płaca minimalna](#)
- [Wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział kadr, finansowy, skarbowy i księgowości organizacji. Informacje przydatne przy tym wskaźniku można również znaleźć w stosownych przepisach prawnych w każdym kraju lub regionie prowadzenia działalności.

G4-EC6

ODSETEK OSÓB POCHODZĄCYCH Z LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI NA WYŻSZYCH STANOWISKACH KIEROWNICZYCH W GŁÓWNYCH LOKALIZACJACH PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

- a. Podać odsetek osób, które pochodzą z lokalnej społeczności, zajmujących wyższe stanowiska kierownicze w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności.
- b. Podać definicję „wyższych stanowisk kierowniczych”.
- c. Podać, co w kontekście geograficznym organizacja rozumie jako „lokalny”.
- d. Podać definicję „głównych lokalizacji prowadzenia działalności”.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Obsadzenie wyższych stanowisk kierowniczych osobami pochodzącymi z lokalnej społeczności może być dla niej korzystne. Różnorodność zespołu zarządzającego oraz uwzględnienie w nim osób z lokalnej społeczności może wzbogacić kapitał ludzki organizacji, przynieść jej korzyści finansowe oraz umożliwić zrozumienie lokalnych potrzeb.

Kompilacja

Obliczyć wskaźnik, stosując dane dotyczące pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pracownik lokalny](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to działy kadr lub zasobów ludzkich organizacji.

Aspekt: Pośredni wpływ ekonomiczny

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 78

WSKAŹNIKI



Rozwój oraz wpływ inwestycji w infrastrukturę i usługi

Wskazówki str. 79



Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny, w tym skala tego wpływu

Wskazówki str. 80–81

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-a.

Opisać prace podjęte w celu zrozumienia pośredniego wpływu ekonomicznego na szczeblu krajowym, regionalnym lub lokalnym.

Wyjaśnić znaczenie pośredniego wpływu ekonomicznego w kontekście porównania z zewnętrznymi benchmarkami oraz priorytetami dla interesariuszy, takimi jak krajowe i międzynarodowe standardy, protokoły oraz polityki.

Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Wyjaśnić, czy organizacja przeprowadziła ocenę potrzeb społecznych dla ustalenia potrzebnych inwestycji w infrastrukturę i innych koniecznych usług. Jeśli tak, podać wyniki takiej oceny.

Wskaźniki

G4-EC7

ROZWÓJ ORAZ WPŁYW INWESTYCJI W INFRASTRUKTURĘ I USŁUGI

- Podać stopień rozwoju ważnych inwestycji w infrastrukturę i usługi.
- Podać bieżący lub prawdopodobny wpływ inwestycji na społeczność i gospodarkę lokalną. Opisać wpływ pozytywny i negatywny, tam gdzie to zasadne.
- Podać, czy inwestycje i usługi mają charakter komercyjny, są realizowane w naturze lub w ramach programów pro bono.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Poza tworzeniem i podziałem wartości ekonomicznej organizacja może wpływać na gospodarkę poprzez inwestycje w infrastrukturę. Wpływ inwestycji w infrastrukturę może być szerszy niż zakres działań podejmowanych przez samą organizację oraz odnosić się do dłuższego okresu. Może dotyczyć połączeń transportowych, obiektów użyteczności publicznej, infrastruktury społecznej, centrów sportowych lub ośrodków zdrowia czy opieki społecznej. Oprócz inwestycji w działalność własną jest to jeden z mierników wkładu inwestycyjnego organizacji w gospodarkę.

Kompilacja

Zidentyfikować rozmiar, koszty i czas trwania każdej zrealizowanej inwestycji w infrastrukturę lub usługi.

Zidentyfikować zarówno bieżące, jak i oczekiwany oddziaływanie każdej inwestycji w infrastrukturę lub usługi. Zebrać informacje na temat pozytywnego, jak

i negatywnego wpływu na lokalną społeczność lub gospodarkę. Jeśli działania organizacji wpływają na różne społeczności lub gospodarki lokalne, zebrać stosowne informacje na ten temat.

Zidentyfikować umowy finansowe powiązane z każdą taką inwestycją w infrastrukturę lub usługi. Podzielić je na trzy kategorie: inwestycje komercyjne, aporty rzeczowe lub inwestycje pro bono.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Infrastruktura
- Usługi obsługiwane

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to działy finansowe, skarbowe lub księgowe organizacji.

G4-EC8

ZNACZĄCY POŚREDNI WPŁYW EKONOMICZNY, W TYM SKALA TEGO WPŁYWU

- a. Podać przykłady znaczącego, zidentyfikowanego pozytywnego lub negatywnego pośredniego wpływu ekonomicznego organizacji. Może to być:
- zmiana produktywności organizacji, sektorów lub całej gospodarki;
 - rozwój ekonomiczny na obszarach o dużym ubóstwie;
 - wpływ ekonomiczny poprawiający lub pogarszający warunki społeczne bądź środowiskowe;
 - dostępność produktów i usług dla osób o niskich dochodach;
 - podniesienie umiejętności lub wiedzy w danej grupie zawodowej bądź w danym regionie;
 - miejsca pracy w łańcuchu dostaw lub dystrybucji;
 - stymulacja, umożliwienie lub ograniczenie bezpośrednich inwestycji zagranicznych;
 - wpływ ekonomiczny wynikający ze zmiany lokalizacji prowadzenia działalności;
 - wpływ ekonomiczny wynikający ze stosowania produktów i usług.
- b. Opisać znaczenie tego wpływu w kontekście porównania z zewnętrznymi benchmarkami oraz priorytetami dla interesariuszy, takimi jak krajowe i międzynarodowe standardy, protokoły oraz polityki.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Pośredni wpływ ekonomiczny stanowi ważny element wpływu ekonomicznego organizacji w kontekście zrównoważonego rozwoju. Podczas gdy bezpośredni wpływ ekonomiczny oraz wpływ na rynek zwykle skupiają się na natychmiastowych skutkach przepływu środków finansowych do interesariuszy, tak pośredni wpływ ekonomiczny uwzględnia dodatkowy wpływ powstający w momencie obiegu środków pieniężnych w gospodarce.

Bezpośredni wpływ ekonomiczny często mierzy się jako wartość transakcji pomiędzy organizacją a jej interesariuszami, natomiast pośredni wpływ ekonomiczny jest skutkiem takich transakcji – czasami niepieniężnym. Pośredni wpływ jest ważnym aspektem roli organizacji będącej uczestnikiem lub motorem zmian socjoekonomicznych, zwłaszcza w gospodarkach rozwijających się. Pośredni wpływ ma szczególne znaczenie w kontekście oceny i raportowania oddziaływania na lokalne społeczności i gospodarki regionalne.

Dla celów zarządczych pośredni wpływ ekonomiczny stanowi ważny wskaźnik pokazujący, gdzie może pojawić się zagrożenie dla reputacji lub szanse na zwiększenie dostępu do rynku czy uzyskanie większego mandatu społecznego dla prowadzonej działalności.

Kompilacja

Zidentyfikować przykłady znaczącego pośredniego wpływu ekonomicznego, zarówno negatywnego, jak i pozytywnego. Może to być:

- zmiana produktywności organizacji, branży lub całej gospodarki (jak np. poprzez większe zastosowanie lub rozpowszechnienie technologii informacyjnych);
- rozwój ekonomiczny obszarów o wysokim ubóstwie (np. całkowita liczba osób utrzymywanych z dochodów uzyskiwanych przez jedną pracującą osobę);
- wpływ ekonomiczny polegający na poprawie lub pogorszeniu warunków społecznych bądź środowiskowych (np. modyfikacja rynku pracy na obszarze, którego charakter uległ zmianie z małych gospodarstw rodzinnych na duże gospodarstwa lub oddziaływanie ekonomiczny zanieczyszczenia);
- dostępność produktów i usług dla osób o niskich dochodach (np. niższe ceny leków przyczyniają się do poprawy zdrowia w populacji, która wówczas może pełniej uczestniczyć w mechanizmach gospodarczych, struktury cen, wykraczające poza możliwości finansowe osób o niskich dochodach);
- podniesienie umiejętności lub wiedzy wśród społeczności zawodowej bądź w danym regionie (np. potrzeba stworzenia bazy dostawców przyciąga organizacje zatrudniające wykwalifikowanych pracowników, co z kolei powoduje powstawanie nowych placówek edukacyjnych);

↓ G4-EC8 CIĄG DALSZY

- miejsca pracy w łańcuchu dostaw lub dystrybucji (np. ocena oddziaływań wzrostu lub zmniejszenia się organizacji na jej dostawców);
- stymulacja, umożliwienie lub ograniczenie bezpośrednich inwestycji zagranicznych (np. ekspansja lub likwidacja infrastruktury w kraju rozwijającym się może doprowadzić do większej lub mniejszej liczby inwestorów zagranicznych);
- wpływ ekonomiczny wynikający ze zmiany lokalizacji prowadzenia działalności (np. kupowanie pewnych usług w zagranicznych firmach zewnętrznych);
- wpływ ekonomiczny wynikający ze stosowania produktów i usług (np. powiązanie pomiędzy schematami wzrostu ekonomicznego a wykorzystywaniem niektórych produktów czy usług).

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytucznych*, od str. 244

- Pośredni wpływ ekonomiczny
- Wpływ ekonomiczny

Aspekt: Praktyki zakupowe

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

G4-DMA

Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 82

WSKAŹNIKI

G4-EC9

Odsetek wydatków na lokalnych dostawców w głównych lokalizacjach prowadzenia działalności

Wskazówki str. 83

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać działania podjęte w celu identyfikacji i dostosowania praktyk zakupowych organizacji, które powodują lub przyczyniają się do negatywnego wpływu organizacji na łańcuch dostaw, m.in.:

- w jaki sposób dialog z dostawcami jest wykorzystywany do identyfikacji praktyk zakupowych organizacji, które powodują lub przyczyniają się do negatywnego wpływu na łańcuch dostaw;
- działania podjęte w celu dostosowania polityk i procedur płatności.

Praktyki zakupowe, które powodują lub przyczyniają się do negatywnego wpływu na łańcuch dostaw to m.in.:

- stabilność lub długość relacji z dostawcami;
- czas realizacji zamówienia;
- procedury zamawiania i płatności;
- ceny zakupu;
- zmiana lub anulowanie zamówień.

Opisać polityki i praktyki stosowane do wyboru lokalnych dostawców w całej organizacji albo w konkretnej lokalizacji.

Wyjaśnić przyczyny oraz metodologię śledzenia źródła, pochodzenia lub warunków produkcji kupowanych surowców oraz ewentualnie półproduktów.

Opisać polityki i praktyki stosowane do wspierania gospodarki inkluzywnej podczas wyboru dostawców.

Formy włączenia gospodarczego mogą obejmować, np.:

- dostawców, których właścicielami są kobiety;
- dostawców, których właścicielami bądź pracownikami są przedstawiciele grup wrażliwych społecznie lub defaworyzowanych;
- dostawców będących małymi lub średnimi przedsiębiorstwami.

Wskaźniki

G4-EC9

ODSETEK WYDATKÓW NA LOKALNYCH DOSTAWCÓW W GŁÓWNYCH LOKALIZACJACH PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

- Podać informację o procentowej części budżetu zakupowego wykorzystywanego przez główne lokalizacje prowadzenia działalności, wydawanego na zaopatrywanie się u lokalnych dostawców (np. procent produktów i usług kupowanych lokalnie).
- Podać, co w kontekście geograficznym organizacja rozumie jako „lokalny”.
- Podać definicję „głównych lokalizacji prowadzenia działalności”.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Wpływ, jaki organizacja może mieć na lokalną gospodarkę, wykracza poza bezpośrednie miejsca pracy, płacone stawki godzinowe czy podatki. Wspierając lokalne organizacje w łańcuchu dostaw, organizacja może pośrednio przyciągnąć dodatkowe inwestycje w lokalną gospodarkę.

Organizacje mogą zyskać lub utrzymać aprobatę społeczną na prowadzenie działalności częściowo poprzez zaprezentowanie pozytywnego oddziaływania na lokalną gospodarkę. Korzystanie z lokalnych pracowników może ułatwić zagwarantowanie dostaw, wesprzeć stabilność lokalnej gospodarki oraz okazać się skuteczniejsze w przypadku odległych lokalizacji działalności.

Udział wydatków dokonywanych lokalnie może również stanowić ważny czynnik wspierający lokalną gospodarkę oraz podtrzymujący dobre relacje z lokalną społecznością.

Jednak ogólny wpływ zaopatrywania się na lokalnym rynku zależy w dłuższym okresie również od zrównoważonego rozwoju dostawcy.

Kompilacja

Obliczyć, ile procentowo nakłady na podstawie faktur lub zobowiązań podjętych w raportowanym okresie (tj. stosując zasadę memoriałową).

Lokalne zakupy mogą być realizowane z budżetu zarządzanego na poziomie całej organizacji d albo z budżetu poszczególnych lokalizacji.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Dostawca lokalny

KATEGORIA: ŚRODOWISKOWA

Wprowadzenie

Wymiar środowiskowy zrównoważonego rozwoju dotyczy oddziaływania organizacji na ożywione i nieożywione systemy naturalne, w tym glebę, atmosferę, wodę i ekosystemy.

Kategoria środowiskowa dotyczy oddziaływania związanego z produktami początkowymi (takimi jak energia i woda) oraz produktami wyjściowymi (takimi jak emisje, ścieki i odpady). Ponadto obejmuje bioróżnorodność, transport oraz oddziaływania związane z produktami i usługami, a także zgodność z przepisami o ochronie środowiska i wydatki ponoszone w związku z ochroną środowiska.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tej kategorii pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału VI, pt. Środowisko w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tej kategorii pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasad 7, 8 i 9 zawartych w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- *Deklaracja z Rio de Janeiro w sprawie środowiska i rozwoju*, ONZ, 1992 r.
- *Deklaracja Milenijna ONZ*, 2000 r.

Aspekt: Materiały/Surowce

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Wykorzystywane materiały/surowce wg masy lub objętości

Wskazówki str. 86



Procent wykorzystywanych materiałów, które stanowią przetworzone materiały początkowe

Wskazówki str. 87

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Wskaźniki

G4-EN1

WYKORZYSTYWANE MATERIAŁY/SUROWCE WG MASY LUB OBJĘTOŚCI

- a. Podać całkowitą masę lub objętość materiałów/surowców, które są wykorzystywane do produkcji oraz pakowania podstawowych produktów i usług organizacji w okresie objętym raportowaniem w podziale na:
- stosowane materiały/surowce nieodnawialne;
 - stosowane materiały/surowce odnawialne.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik opisuje wkład organizacji raportującej w ochronę światowych zasobów oraz jej działania na rzecz zmniejszenia materiałochłonności i zwiększenia efektywności ekonomicznej. Są to cele zdefiniowane przez Radę OECD i strategię zrównoważonego rozwoju różnych krajów. Dla menedżerów organizacji oraz innych osób zainteresowanych sytuacją finansową organizacji zużycie materiałów wiąże się bezpośrednio z kosztami jej działalności. Śledzenie takiego zużycia wewnątrz, i klasyfikowanie go wg produktów lub kategorii produktów, ułatwia monitorowanie materiałochłonności oraz kosztu przepływu materiałów.

Kompilacja

Zidentyfikować podstawowe produkty i usługi organizacji.

Zidentyfikować całkowitą ilość zużywanych materiałów. W tym przynajmniej:

- surowce (to jest zasoby naturalne przetwarzane na produkty lub usługi, np. rudy żelaza, minerały, drewno);
- powiązane materiały procesowe (to jest materiały potrzebne do procesu produkcji, ale niebędące elementem ostatecznego produktu, np. smary do maszyn stosowanych do produkcji);
- półfabrykaty, w tym wszystkie rodzaje materiałów i komponentów innych niż surowce, które wchodzi w skład ostatecznego produktu;
- materiały użyte do produkcji opakowania, to jest papier, karton i tworzywa sztuczne.

W przypadku każdego rodzaju materiału należy zidentyfikować, czy został kupiony od dostawcy zewnętrznego czy pozyskany wewnątrz (np. w ramach produkcji na potrzeby własne i procesów ekstrakcji).

W przypadku każdego rodzaju materiału zidentyfikować, czy został pozyskany ze źródeł odnawialnych czy nieodnawialnych.

Określić, czy dane są szacunkowe czy pozyskane w oparciu o bezpośrednie pomiary. Jeśli dane są szacunkowe, podać metody zastosowane do przygotowania szacunków. Dane dotyczące zużycia nie będą poddawane dalszemu przetwarzaniu i mają być zaprezentowane w formie „takiej, w jakiej są”, a nie w postaci „sucha substancja/masa”.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Materiały/surowce nieodnawialne](#)
- [Materiały/surowce odnawialne](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to systemy rozliczeniowe i księgowość organizacji oraz dział zakupów lub zarządzania dostawami.

G4-EN2

PROCENT WYKORZYSTYWANYCH MATERIAŁÓW, KTÓRE STANOWIĄ PRZETWORZONE MATERIAŁY POCZĄTKOWE

- a. Podać procent przetworzonych materiałów początkowych stosowanych do wytworzenia podstawowych produktów i usług organizacji.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Niniejszy wskaźnik służy do identyfikacji możliwości wykorzystywania przez organizację przetworzonych materiałów początkowych. Stosowanie takich materiałów pomaga zmniejszyć zapotrzebowanie na materiały w postaci pierwotnej oraz przyczynia się do ochrony zasobów naturalnych na świecie. Dla menedżerów organizacji oraz innych osób zainteresowanych sytuacją finansową organizacji zastąpienie pierwotnych surowców materiałami przetworzonymi wpływa na obniżenie ogólnych kosztów prowadzenia działalności. Tendencje widoczne w ramach wskaźnika potwierdzają postęp zarządzania na drodze do ograniczenia zależności organizacji od surowców naturalnych.

Kompilacja

Określić łączną masę lub objętość używanych materiałów zgodnie z informacjami podanymi w G4-EN1.

Podać, jaką masę lub objętość stanowią w nich przetworzone materiały początkowe. Jeśli podawane są dane szacunkowe, podać metody użyte do przygotowania tych szacunków.

Wykorzystując te informacje, obliczyć procent stosowanych przetworzonych materiałów początkowych, stosując następującą zasadę:

$$\frac{\text{Procent użytych przetworzonych materiałów początkowych}}{\text{Wszystkie użyte przetworzone materiały początkowe}} \times 100$$

Jeśli masa i objętość materiałów podane są w różnych jednostkach, może zaistnieć konieczność przeliczenia ich na standaryzowane jednostki.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Przetworzone materiały początkowe](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to systemy rozliczeniowe i księgowe organizacji, dział zakupów lub zarządzania dostawami oraz dane dotyczące produkcji wewnętrznej i utylizacji odpadów.

Aspekt: Energia

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

G4-DMA

Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 88

WSKAŹNIKI

G4-EN3

Zużycie energii wewnątrz organizacji

Wskazówki str. 89–90

G4-EN4

Zużycie energii na zewnątrz organizacji

Wskazówki str. 91–92

G4-EN5

Intensywność zużycia energii

Wskazówki str. 93

G4-EN6

Zmniejszenie zużycia energii

Wskazówki str. 94

G4-EN7

Zmniejszenie wymagań energetycznych produktów i usług

Wskazówki str. 95

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać, czy organizacja podlega jakimkolwiek krajowym, regionalnym lub branżowym przepisom i politykom energetycznym. Podać przykłady takich przepisów i polityk.

Wskaźniki

G4-EN3

ZUŻYCIE ENERGII WEWNĄTRZ ORGANIZACJI

- a. Opisać całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł nieodnawialnych w dzulach lub ich wielokrotnościach, w tym również stosowane rodzaje paliw.
- b. Opisać całkowite zużycie energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych w dzulach lub ich wielokrotnościach, w tym również stosowane rodzaje paliw.
- c. Podać w dzulach, watogodzinach lub ich wielokrotnościach całość:
 - zużytej energii elektrycznej;
 - zużytej energii cieplnej;
 - zużytej energii do chłodzenia;
 - zużytej pary.
- d. Podać w dzulach, watogodzinach lub ich wielokrotnościach łączną wielkość:
 - sprzedanej energii elektrycznej;
 - sprzedanej energii cieplnej;
 - sprzedanej energii do chłodzenia;
 - sprzedanej pary.
- e. Podać całkowite zużycie energii w dzulach lub ich wielokrotnościach.
- f. Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.
- g. Podać źródło użytych przeliczników.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Zużycie energii ma bezpośredni wpływ na koszty operacyjne i może spowodować większe narażenie na fluktuacje cen i dostaw energii. Ślad ekologiczny pozostawiany przez organizację jest kształtowany częściowo poprzez dobór źródeł energii. Zmiany w wielkości energii pobieranej z tych źródeł mogą stanowić dowód na podejmowanie przez organizację wysiłków w celu zminimalizowania jej wpływu na środowisko.

W przypadku niektórych organizacji elektryczność jest jedyną znaczącą formą używanej energii. Inne organizacje mogą wykorzystywać również inne źródła energii, na przykład parę, wodę dostarczaną z elektrociepłowni czy wodę lodową dostarczaną z zakładów chłodniczych.

Zużycie paliw nieodnawialnych jest zwykle głównym czynnikiem generującym emisje gazów cieplarnianych (GHG – greenhouse gas) (Zakres 1), co należy odnotować we Wskaźniku G4-EN15. Zużycie nabywanej energii elektrycznej, cieplnej lub chłodzącej oraz pary przyczynia się do pośredniego generowania przez organizację emisji gazów cieplarnianych (Zakres 2), co należy odnotować we wskaźniku G4-EN16.

Kompilacja

Zidentyfikować rodzaje energii (paliwo, energia elektryczna, energia cieplna, chłodzenie i para) używanej wewnątrz organizacji.

Zidentyfikować ilość energii (paliwo, energia elektryczna, energia cieplna, chłodzenie i para) używanej wewnątrz organizacji w dzulach lub ich wielokrotnościach.

Raportując zużycie samodzielnie wygenerowanej energii, organizacje nie powinny liczyć podwójnie zużycia energii. Na przykład jeśli organizacja generuje energię elektryczną z węgla, a następnie zużywa tę wygenerowaną energię, zużycie energii jest liczone tylko raz w kategorii zużycia paliwa.

Energia może być nabywana ze źródeł zewnętrznych oraz produkowana przez organizację (wytworzana na użytek własny). W tym wskaźniku należy podać dane tylko dotyczące energii używanej przez jednostki będące własnością organizacji lub pod jej zarządem.

↓ G4-EN3 CIĄG DALSZY

Paliwo

Podać zużycie paliwa oddzielnie dla źródeł odnawialnych i nieodnawialnych zgodnie z poniższymi informacjami:

- Źródła nieodnawialne uwzględniają paliwo do spalania w kotłach, piecach, grzejnikach, turbinach, pochodniach, piecach do spopielenia, generatorach i pojazdach będących własnością organizacji lub pod jej zarządem. Nieodnawialne źródła energii obejmują zarówno paliwa kupowane, jak i wytwarzane w ramach działalności organizacji, np. wydobywanie węgla kamiennego, pozyskiwanie gazu z ropy naftowej, wydobywanie gazu ziemnego.
- Odnawialne źródła energii to źródła będące własnością organizacji lub pod jej zarządem, w tym także biopaliwa (kupowane do bezpośredniego użytku) i biomasa.

Energia elektryczna, ciepła, chłodząca i para

Stosując zidentyfikowane rodzaje energii nabywane do zużycia oraz wytwarzane na potrzeby własne, obliczyć całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji w dżulach lub ich wielokrotnościach przy zastosowaniu następującego równania:

$$\begin{aligned}
 &\text{Całkowite zużycie energii wewnątrz organizacji} \\
 &= \\
 &\quad \text{Zużyte paliwa nieodnawialne} \\
 &\quad + \\
 &\quad \text{Zużyte paliwa odnawialne} \\
 &\quad + \\
 &\quad \text{Energia elektryczna, ciepła, chłodząca i para nabyte do zużycia} \\
 &\quad + \\
 &\quad \text{Samodzielnie wytwarzana energia elektryczna,} \\
 &\quad \text{ciepła, chłodząca i para} \\
 &\quad - \\
 &\quad \text{Sprzedana energia elektryczna,} \\
 &\quad \text{ciepła, chłodząca i para}
 \end{aligned}$$

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów zużycia energii z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać przyjęte podejście podczas ich wyboru.

Oczekuje się, że organizacje będą konsekwentnie stosować takie same przeliczniki dla wszystkich danych raportowanych w aspekcie „Energia”: w miarę możliwości należy stosować lokalne przeliczniki konwersji paliwa na dżule lub ich wielokrotności. Jeśli brak jest lokalnych przeliczników, można zastosować ogólne przeliczniki.

Oczekuje się, że organizacje będą wybierać taką samą granicę dla zużycia energii. W miarę możliwości granica powinna być taka sama jak ta użyta we Wskaźnikach G4-EN15 i G4-EN16.

Organizacje mogą dalej dezagregować dane dotyczące zużycia energii, jeśli taki rozdział spowoduje większą przejrzystość danych lub umożliwi ich porównywanie w czasie. Na przykład dane można prezentować oddzielnie w podziale na:

- jednostki lub zakłady;
- kraje;
- typy źródeł (patrz definicje źródeł odnawialnych i nieodnawialnych);
- typy działalności.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Nieodnawialne źródła energii](#)
- [Odnawialne źródła energii](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to faktury, pomiary lub kalkulacje bądź szacunki. Uwzględnione w raporcie jednostki można zaczerpnąć bezpośrednio z faktur lub liczników bądź przeliczyć z oryginalnych jednostek na jednostki uwzględnione w raporcie.

G4-EN4

ZUŻYCIE ENERGII NA ZEWNĄTRZ ORGANIZACJI

- Podać energię zużytą na zewnątrz organizacji w dżulach lub ich wielokrotnościach.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.
- Podać źródło zastosowanych przeliczników.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Zużycie energii występuje na poziomie produkcji (upstream) i konsumpcja (downstream) ogniw łańcucha działalności organizacji, w tym podczas użytkowania sprzedanych produktów przez konsumentów oraz postępowania z produktami sprzedanymi po zakończeniu ich użytkowania przez konsumentów.

Obliczenie zużycia energii na zewnątrz organizacji zapewnia podstawę do obliczenia niektórych innych ważnych pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 3) we Wskaźniku G4-EN17. Śledzenie i redukcja zużycia energii na zewnątrz organizacji może poprawić ogólne parametry cyklu życia produktów i usług oraz stanowić element kompleksowego programu projektowania.

Kompilacja

Organizacja może ocenić, które z jej działań powodują zużycie energii na zewnątrz samej organizacji i ocenić to w kategoriach ilościowych. W tym wskaźniku należy wykluczyć zużycie energii odnotowane we wskaźniku G4-EN3.

Oceniając znaczenie takich działań, należy zidentyfikować, czy zużycie energii w ramach danego działania:

- znacząco przyczynia się do całkowitego przewidywanego zużycia energii na zewnątrz organizacji;
- zapewnia możliwość jego zmniejszenia, które organizacja może przeprowadzić lub na nie wpłynąć;
- przyczynia się do narażenia organizacji na ryzyko wynikające ze zmian klimatycznych, np. finansowe, prawne, procesowe, uwzględniające łańcuch dostaw, produkty i klientów oraz utratę dobrego imienia;
- ocenia się jako istotne w opinii kluczowych interesariuszy (takich jak klientów, dostawców, inwestorów lub społeczeństwo);
- wynika z działań zleconych na zewnątrz, które wcześniej były wykonywane wewnętrznie, lub działań, które zwykle są wykonywane wewnętrznie przez inne organizacje w tym samym sektorze;

- zostało zidentyfikowane jako znaczące we wskazówkach dla konkretnego sektora;
- spełnia inne dodatkowe kryteria adekwatności opracowane przez organizację lub organizacje w tym sektorze.

Zidentyfikować istotne zużycie energii na poziomie produkcji (upstream) i konsumpcji (downstream) ogniw łańcucha dla następujących kategorii i działań:

Produkcja (upstream)

1. Nabywane towary i usługi
 2. Dobra inwestycyjne
 3. Działania związane z paliwami i energią (nieuwzględnione we wskaźniku G4-EN3)
 4. Transport i dystrybucja na poziomie produkcji (upstream)
 5. Odpady generowane podczas działalności
 6. Podróże służbowe
 7. Dojazd pracowników do/z pracy
 8. Aktywa wynajmowane na poziomie produkcji (upstream)
- Inne działania na poziomie produkcji (upstream)

Konsumpcja (downstream)

9. Transport i dystrybucja na poziomie konsumpcji (downstream)
 10. Przetwarzanie sprzedanych produktów
 11. Użytkowanie sprzedanych produktów
 12. Utylizacja sprzedanych produktów po zakończeniu użytkowania
 13. Aktywa wynajmowane na poziomie konsumpcji (downstream)
 14. Franczyzy
 15. Inwestycje
- Inne na poziomie konsumpcji (downstream)

Powyższe kategorie i działania na poziomie produkcji (upstream) i konsumpcji (downstream) wraz z numeracją odpowiadają kategoriom i działaniom zgodnie z *Protokołem dotyczącym emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowanego

↓ G4-EN4 CIĄG DALSZY

przez Światowy Instytut Zasobów (World Resource Institute - WRI) i Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju (World Business Council for Sustainable Development - WBCSD). Utrzymano spójną numerację dla łatwego odniesienia G4 do *Protokołu dotyczącego emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowanego przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju. Obliczyć lub oszacować ilość energii zużywanej w ramach powyższych adekwatnych kategorii lub działań.

Organizacje mogą podać zużycie energii oddzielnie dla źródeł odnawialnych i nieodnawialnych.

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów zużycia energii z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Nieodnawialne źródła energii](#)
- [Odnawialne źródła energii](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dane od dostawców i obliczenia/szacunki dotyczące cyklu życia przeprowadzane wewnętrznie lub przez organizacje badawcze.

Źródła

- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw (Zakres 3) (GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2011 r.

G4-EN5

INTENSYWNOŚĆ ZUŻYCIA ENERGII

- Podać współczynnik intensywności zużycia energii.
- Podać miernik wybrany przez organizację do obliczenia współczynnika.
- Podać rodzaje energii uwzględnione we współczynniku intensywności: paliwo, energia elektryczna, ciepła, chłodząca, para lub wszystkie.
- Podać, czy współczynnik uwzględnia energię zużytą wewnątrz organizacji, na zewnątrz organizacji, czy obie.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Współczynnik intensywności definiuje zużycie energii przez organizację w kontekście konkretnego miernika. Intensywność jest obliczana poprzez podzielenie całkowitego zużycia energii (licznik) przez miernik specyficzny dla organizacji (mianownik).

Intensywność zużycia energii wyraża energię niezbędną do danej działalności, wydajności lub innego miernika specyficznego dla organizacji. Współczynnik intensywności często podaje się jako znormalizowane dane oddziaływania na środowisko. Współczynniki intensywności mogą uwzględniać:

- intensywność w odniesieniu do produktu (energię zużytą na wyprodukowaną jednostkę);
- intensywność w odniesieniu do usługi (energię zużytą na wykonanie funkcji lub usługi);
- intensywność w odniesieniu do sprzedaży (energię zużytą na jednostkę pieniężną sprzedaży).

Intensywność zużycia energii podana we Wskaźnikach G4-EN3 i G4-EN4 w połączeniu z całkowitym zużyciem energii przez organizację pomaga ocenić w odpowiednim kontekście efektywność organizacji, również w odniesieniu do innych organizacji.

Kompilacja

Wybrać odpowiedni mianownik dla współczynnika, aby zaprezentować wydajność na jednostkę, działanie lub dowolny inny miernik specyficzny dla organizacji. Mogą to być:

- jednostki produkcji;
- objętość produkcji (tona metryczna, litr, megawatogodzina);
- wielkość (m² powierzchni);
- całkowita liczba pracowników zatrudnionych na pełny etat;
- jednostki pieniężne (przychody, sprzedaż).

Organizacje mogą prezentować różne współczynniki intensywności zużycia energii, jeśli ich różnorodność spowoduje większą przejrzystość danych lub umożliwi ich porównywanie w czasie. Na przykład można przedstawić wskaźniki w podziale na:

- jednostki lub zakłady;
- kraje;

- typy źródeł (patrz definicje źródeł odnawialnych i nieodnawialnych);
- typy działalności.

Intensywność jest obliczana poprzez podzielenie całkowitego zużycia energii (licznik) przez miernik specyficzny dla organizacji (mianownik).

Organizacje mogą przedstawić intensywność zużycia energii wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Jeśli współczynnik jest obliczony zarówno dla energii zużytej wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji, należy zaprezentować takie współczynniki oddzielnie.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Nieodnawialne źródła energii](#)
- [Odnawialne źródła energii](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji dotyczące licznika energii to faktury, pomiary lub kalkulacje bądź szacunki. Uwzględnione w raporcie jednostki można zaczerpnąć bezpośrednio z faktur lub liczników bądź przeliczyć z oryginalnych jednostek na jednostki uwzględnione w raporcie. Potencjalne źródła informacji dla mianownika uwzględniają wskazówki dotyczące sprawozdawczości energetycznej na poziomie sektora i kraju.

Źródła

- Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2004 r.
- Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Uwagi dotyczące rachunkowości, nr 1 (Greenhouse Gas Protocol Accounting Notes, No. 1)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2012 r.

G4-EN6

ZMNIJSZENIE ZUŻYCIA ENERGII

- Podać wielkość redukcji zużycia energii uzyskaną jako bezpośredni efekt wprowadzania programów ochrony środowiska i wydajności energetycznej (w dżulach lub ich wielokrotnościach).
- Podać rodzaje energii, której zużycie zmniejszono: paliwo, energia elektryczna, ciepła, chłodząca i para.
- Podać podstawę obliczenia zmniejszenia zużycia energii, np. rok bazowy lub poziom referencyjny oraz uzasadnienie takiego wyboru.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Zdolność organizacji do wydajnego gospodarowania energią można przedstawić w postaci uzyskanej redukcji zużycia energii. Zużycie energii ma bezpośredni wpływ na ślad ekologiczny pozostawiany przez organizację, jej koszty operacyjne i może zmienić jej ekspozycję na fluktuacje cen i dostaw energii.

Kompilacja

Obliczyć lub oszacować energię zaoszczędzoną w ramach projektów zmniejszenia zużycia energii oraz zwiększenia wydajności energetycznej organizacji. Nie uwzględnia się w tym wskaźniku ograniczenia zużycia energii z tytułu zmniejszenia mocy produkcyjnych lub outsourcingu.

Projekty o tym charakterze uwzględniają przynajmniej:

- zmiany w procesach;
- adaptację i modernizację sprzętu;
- zmiany w zachowaniach pracowników;
- zmiany operacyjne.

Określić, czy oszczędności energetyczne są szacunkowe, modelowe czy rzeczywiste na bazie bezpośrednich pomiarów. Jeśli szacunkowe lub modelowe, podać metody zastosowane do przygotowania szacunków/modeli.

Organizacje mogą zdecydować się na:

- opisanie zmniejszenia zużycia energii w odniesieniu do wszystkich rodzajów energii łącznie;
- opisanie zmniejszenia zużycia energii oddzielnie dla paliw, energii elektrycznej, ciepłej, chłodzącej i pary.

Organizacje mogą zdecydować się na opisanie sposobu redukcji emisji w podziale na projekty lub grupy projektów.

Organizacje prowadzące wiele projektów, których celem jest zmniejszenie zużycia energii, mogą zdecydować się na opisanie projektów, które zostały wdrożone w okresie objętym raportowaniem i które potencjalnie mogą znacząco przyczynić się do zmniejszenia zużycia energii. Projekty te oraz ich cele mogą być opisane w Informacjach dotyczących podejścia do zarządzania w Aspekcie Energia.

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów zmniejszenia zużycia energii z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Inicjatywy na rzecz zachowania i poprawy efektywności](#)
- [Poziom referencyjny](#)
- [Rok bazowy](#)
- [Zużycie energii](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to wewnętrzne pomiary zużycia energii oraz dane od dostawców (np. informacje na temat zużycia energii w specyfikacjach nowych maszyn, żarówki energooszczędne).

G4-EN7

ZMNIEJSZENIE WYMAGAŃ ENERGETYCZNYCH PRODUKTÓW I USŁUG

- Podać zmniejszenie wymagań energetycznych sprzedawanych produktów i usług, jakie udało się uzyskać w raportowanym okresie (w dżulach lub ich wielokrotnościach).
- Podać podstawę obliczenia zmniejszenia zużycia energii, np. rok bazowy lub poziom referencyjny oraz uzasadnienie takiego wyboru.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Zużycie energii to główny czynnik wpływający na zmiany klimatyczne, ponieważ spalanie paliw nieodnawialnych generuje emisje gazów cieplarnianych i w inny sposób negatywnie oddziałuje na środowisko. Wydajne gospodarowanie energią ma kluczowe znaczenie w walce ze zmianami klimatycznymi. Dostarczanie efektywnych energetycznie produktów i usług stanowi ważny element inicjatyw związanych z doskonaleniem postępowania z produktem.

Kompilacja

Dane dotyczące użytkowania uwzględniają między innymi wymagania energetyczne samochodu lub komputera.

Wzorce zużycia uwzględniają między innymi 10% niższe zużycie na 100 km lub jednostkę czasu (godzinę, średni dzień pracy).

W miarę możliwości odnieść się do standardów branżowych, aby uzyskać takie informacje (np. zużycie paliwa przez samochód na 100 km przy prędkości 90 km/h).

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów zmniejszenia zużycia energii z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Poziom referencyjny
- Rok bazowy
- Zmniejszenie zużycia energii

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to wewnętrzne testy / pomiary produktów, badania nad wzorcem użytkowania, oceny cyklu życia i standardy branżowe.

Aspekt: Woda

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Całkowity pobór wody według źródła

Wskazówki str. 97



Źródła wody, gdzie pobór stanowi dużą ingerencję w zasoby wodne

Wskazówki str. 98



Procent oraz całkowita objętość wody przetwarzanej i ponownie wykorzystywanej

Wskazówki str. 99

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- *The Ceres Aqua Gauge: A Framework for 21st Century Water Risk Management*, Ceres, 2011 r.

Wskaźniki

G4-EN8

CAŁKOWITY POBÓR WODY WEDŁUG ŹRÓDŁA

- a. Podać całkowitą objętość wody pobieranej z następujących źródeł:
 - wody powierzchniowe, w tym wody z terenów podmokłych, rzek, jezior i oceanów;
 - wody gruntowe;
 - woda deszczowa bezpośrednio zebrana i przechowywana przez organizację;
 - ścieki z innej organizacji;
 - dostawy wody miejskiej i dostawy z innych przedsiębiorstw wodnych.
- b. Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Informacje na temat całkowitej objętości pobranej wody według źródła przyczyniają się do zrozumienia skali potencjalnych wpływów oraz ryzyka związanego ze zużyciem wody przez organizację raportującą. Całkowita objętość pobranej wody stanowi wskaźnik względnego rozmiaru i znaczenia organizacji jako użytkownika wody oraz stanowi dane referencyjne dla innych obliczeń dotyczących wydajności i zużycia.

Podejmowanie systematycznych wysiłków w celu monitorowania i poprawy wydajności wykorzystywania wody przez organizację jest bezpośrednio powiązane z kosztami zużycia wody. Całkowite zużycie wody może także wskazywać na poziom ryzyka stwarzanego przez przerwy w dostawie wody lub wzrost cen wody. Czysta, świeża woda to dobro coraz rzadsze i fakt ten może wpłynąć na procesy produkcyjne w ramach których wykorzystywane są duże ilości wody. W regionach, gdzie zużycie wody jest bardzo ograniczone, model zużycia wody przez organizację może również wpłynąć na relacje organizacji z innymi interesariuszami.

Kompilacja

Określić całkowitą objętość wody pobieranej z dowolnego źródła wody. Dotyczy to również wydzielania wody do chłodzenia. Zidentyfikować, czy obliczenia są szacunkowe, modelowe czy rzeczywiste na bazie bezpośrednich pomiarów. Jeśli szacunkowe lub modelowe, podać metody zastosowane do obliczeń.

Wskaźnik może uwzględniać wodę, która została bezpośrednio pobrana przez organizację lub za pośrednictwem innych podmiotów, np. firm wodociągowych.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Całkowity pobór wody](#)

Źródła dokumentacji

Informacje na temat poboru wody przez organizację mogą pochodzić z liczników wody, rachunków za wodę, obliczeń opartych na innych dostępnych danych dotyczących wody (jeśli nie ma liczników, rachunków za wodę ani innych danych referencyjnych) lub na danych szacunkowych organizacji.

G4-EN9

ŹRÓDŁA WODY, GDZIE POBÓR STANOWI DUŻĄ INGERENCJĘ W ZASOBY WODNE

- a. Podać całkowitą liczbę źródeł wody, w przypadku których pobór stanowi dużą ingerencję w ogół zasobów, według rodzaju:
- rozmiar źródła wody;
 - czy źródło zostało oznaczone jako obszar chroniony (narodowy lub międzynarodowy);
 - wartość w kontekście bioróżnorodności (np. różnorodność gatunkowa i endemizm, całkowita liczba gatunków chronionych);
 - wartość lub znaczenie źródła wody dla społeczności lokalnych i ludności rdzennej.
- b. Podać standardy, metodologie oraz założenia użyte podczas obliczeń.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Pobór wody z systemów może wpłynąć na środowisko, obniżając zwierciadło wód gruntowych, zmniejszając ilość wody dostępnej do użytku lub w inny sposób oddziałując na ekosystem i jego możliwość pełnienia swoich funkcji. Takie zmiany mają szerszy oddziaływanie na jakość życia na danym obszarze, między innymi wpływają na gospodarkę i społeczeństwo.

Wskaźnik mierzy skalę wpływu powiązanego z użytkowaniem wody przez organizację. W kontekście relacji z innymi użytkownikami tych samych źródeł wody wskaźnik również umożliwia ocenę konkretnych obszarów ryzyka lub poprawy, a także stabilności własnych źródeł wody organizacji.

Kompilacja

Zidentyfikować źródła wody, w przypadku których pobór przez organizację stanowi poważną ingerencję w ogół zasobów.

Znaczący pobór oznacza spełnienie co najmniej jednego z poniższych kryteriów:

- pobór, który stanowi średnio co najmniej 5% średniej rocznej objętości danych zasobów wody;
- pobór z zasobów wody, które według ekspertów są szczególnie wrażliwe ze względu na ich względny rozmiar, funkcję lub status rzadkiego lub zagrożonego systemu lub ze względu na ich znaczenie dla szczególnie zagrożonych gatunków roślin lub zwierząt;

- każdy pobór z obszaru wodno-błotnego znajdującego się na liście uwzględnionej w Konwencji ramsarskiej⁷⁸ lub dowolnego innego narodowego lub międzynarodowego obszaru chronionego bez względu na wielkość poboru;
- źródło wody zostało zidentyfikowane jako wyjątkowo wartościowe ze względu na bioróżnorodność (np. różnorodność gatunków i endemizm, całkowita liczba gatunków chronionych);
- źródło wody zostało zidentyfikowane jako wyjątkowo wartościowe lub ważne dla lokalnych społeczności i ludności rdzennej.

Jeśli woda jest dostarczana przez dostawcę publicznego lub prywatnego, należy zidentyfikować pierwotne zasoby wody lub źródło wody oraz je opisać.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji do scharakteryzowania źródła wody lub obszaru chronionego można uzyskać w lokalnych lub krajowych ministerstwach bądź departamentach rządowych zajmujących się gospodarką wodną lub instytutach badawczych oceniających oddziaływanie na środowisko.

Źródła

- Czerwona Księga Gatunków Zagrożonych, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, <http://www.iucnredlist.org/>, dostęp 1 maja 2013 r.

G4-EN10**PROCENT ORAZ CAŁKOWITA OBJĘTOŚĆ WODY PRZETWARZANEJ I PONOWNIE WYKORZYSTYWANEJ**

- Podać całkowitą objętość wody przetwarzanej i ponownie wykorzystywanej przez organizację.
- Podać całkowitą objętość wody przetwarzanej i ponownie wykorzystywanej w postaci procenta całkowitej ilości wody pobieranej zgodnie z danymi podanymi we wskaźniku G4-EN8.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Wskaźnik mierzy zarówno wodę, która była oczyszczana przed ponownym użyciem, jak i tę nieoczyszczaną przed ponownym użyciem. Uwzględnia szarą wodę (czyli zebraną wodę deszczową i ścieki wytwarzane przez gospodarstwa domowe podczas mycia naczyń, prania i kąpieli).

Wskaźnik ponownego wykorzystania i odzysku wody jest miarą wydajności gospodarowania wodą oraz odzwierciedleniem sukcesu osiągniętego przez organizację na drodze do zmniejszenia całkowitego poboru lub odprowadzania wody. Zwiększone ponowne wykorzystanie i odzysk wody może skutkować zmniejszeniem kosztów zużycia wody, jej oczyszczania i utylizacji. Zmniejszenie zużycia wody w czasie w wyniku ponownego jej użycia i odzysku może również przyczynić się do realizacji lokalnych, krajowych lub regionalnych celów dobrego gospodarowania zasobami wodnymi.

Kompilacja

Zidentyfikować ilość odzyskiwanej i ponownie wykorzystywanej wody.

Zidentyfikować, czy istnieją liczniki wody lub przepływu oraz czy konieczne jest dokonywanie szacunków modelowych.

Na przykład, jeśli organizacja ma cykl produkcji wymagający 20 metrów sześciennych wody na cykl, organizacja pobiera 20 metrów sześciennych wody na jeden cykl procesowy i następnie wykorzystuje tę wodę do kolejnych trzech cykli. Całkowita objętość wody odzyskanej i ponownie wykorzystanej w tym procesie to 60 metrów sześciennych.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Woda przetwarzana i ponownie wykorzystana

Źródła dokumentacji

Informacje można pozyskać z liczników wody lub przepływomierzy.

Aspekt: Bioróżnorodność


Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:


Przegląd*


INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA


G4-DMA  **Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu str. 100**

WSKAŹNIKI

G4-EN11 Zakłady będące własnością, wynajmowane, zarządzane lub sąsiadujące z obszarami chronionymi bądź obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdującymi się poza obszarami chronionymi
 Wskazówki str. 101

G4-EN12 Opis znaczącego wpływu działań, produktów i usług na bioróżnorodność na obszarach chronionych i obszarach o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdujących się poza obszarami chronionymi
 Wskazówki str. 102

G4-EN13 Siedliska chronione lub zrewitalizowane
 Wskazówki str. 103

G4-EN14 Całkowita liczba gatunków ujętych w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody i jej Zasobów i na krajowych listach gatunków chronionych z siedliskami występującymi na obszarach podlegających oddziaływaniu zakładów według poziomu zagrożenia wyginięciem
 Wskazówki str. 104

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- *Important Bird Areas*, BirdLife International, <http://www.birdlife.org/action/science/sites/index.html>, dostęp 1 maja 2013 r.
- *Wytyczne dotyczące stosowania kategorii zarządzania obszarem chronionym*, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, 2008 r.
- *Czerwona Księga Gatunków Zagrożonych*, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, <http://www.iucnredlist.org/>, dostęp 1 maja 2013 r.
- *Konwencja o obszarach wodno-błotnych mających znaczenie międzynarodowe, zwłaszcza jako środowisko życiowe ptactwa wodnego*, Konwencja ramsarska, 1994 r.
- *Konwencja o różnorodności biologicznej*, ONZ, 1992 r.
- *Konwencja o Międzynarodowym Handlu Dzikimi Zwierzętami i Roślinami Gatunków Zagrożonych Wyginięciem*, ONZ, 1979 r.
- *Rezerwaty biosfery*, UNESCO, www.unesco.org/new/en/natural-sciences/environment/ecological-sciences/biosphere-reserves/, dostęp 1 maja 2013 r.
- *Lista miejsc Światowego Dziedzictwa*, UNESCO, <http://whc.unesco.org/en/list>, dostęp 1 maja 2013 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.
Opisać strategię organizacji dotyczącą zarządzania bioróżnorodnością. Przykładem jest integracja

kwestii bioróżnorodności w narzędziach analitycznych takich jak ocena oddziaływania zakładu na środowisko.

Wskaźniki

G4-EN11

ZAKŁADY BĘDĄCE WŁASNOŚCIĄ, WYNAJMOWANE, ZARZĄDZANE LUB SĄSIADUJĄCE Z OBSZARAMI CHRONIONYMI BĄDŹ OBSZARAMI O DUŻEJ WARTOŚCI POD WZGLĘDEM BIORÓŻNORODNOŚCI ZNAJDUJĄCYMI SIĘ POZA OBSZARAMI CHRONIONYMI

- a. Podać następujące informacje dla każdego zakładu będącego własnością, wynajmowanego, zarządzanego lub sąsiadującego z obszarami chronionymi bądź obszarami o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdującymi się poza obszarami chronionymi:
- lokalizacja geograficzna;
 - teren powierzchniowy i podziemny, który może być własnością lub może być wynajmowany bądź zarządzany przez organizację;
 - pozycja względem obszaru chronionego (na obszarze przylegającym lub zajmującym część obszaru chronionego) lub obszaru o dużej wartości pod względem różnorodności znajdującym się poza obszarem chronionym;
 - rodzaj działalności (biura, produkcja lub wydobywanie);
 - wielkość zakładu w km²;
 - wartość pod względem bioróżnorodności charakteryzująca się:
 - atrybutem obszaru chronionego lub obszaru o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdującym się poza obszarem chronionym (ekosystem lądowy, słodkowodny lub morski);
 - uwzględnieniem na liście obszarów chronionych (zgodnej z Wytycznymi Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody i jej Zasobów dotyczącymi stosowania kategorii zarządzania obszarem chronionym – patrz źródło nr 67, Konwencją ramsarską – patrz źródło nr 78, przepisami narodowymi).

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Opisując potencjalny oddziaływanie na grunty znajdujące się w granicach prawnie chronionych obszarów lub obszarów o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności znajdujących się poza obszarami chronionymi, zawarte w nich lub z nimi sąsiadujące, organizacja może zidentyfikować i zrozumieć określone ryzyka związane z bioróżnorodnością. Monitorowanie działań, które odbywają się zarówno na obszarach chronionych, jak i tych o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności znajdujących się poza obszarami chronionymi, umożliwia organizacji ograniczenie ryzyka związanego z jej oddziaływaniem na środowisko. Poza tym umożliwia zarządzanie wpływem na bioróżnorodność lub unikanie nieprawidłowości w zarządzaniu. Niewłaściwe zarządzanie tego rodzaju skutkami może prowadzić do pogorszenia reputacji, opóźnień w uzyskaniu pozwolenia na realizację działań oraz utratą aprobaty społecznej na prowadzenie działalności.

Kompilacja

Zidentyfikować lokalizację i rozmiar każdego zakładu będącego własnością, wynajmowanego, zarządzanego lub sąsiadującego z obszarami chronionymi bądź obszarami

o dużej wartości pod względem bioróżnorodności znajdującymi się poza obszarami chronionymi: uwzględnić informacje na temat zakładów, których przyszłe funkcjonowanie zostało już formalnie ogłoszone.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Obszary bardzo wartościowe pod względem bioróżnorodności
- Obszary chronione

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to umowy kupna, umowy najmu lub krajowe i regionalne rejestry obszarów chronionych.

Na poziomie kraju agencje publiczne odpowiedzialne za ochronę środowiska mogą przechowywać informacje na temat znajdujących się w całości lub częściowo w danym kraju obszarów chronionych i obszarów o wysokiej wartości ze względu na bioróżnorodność. Ponadto Krajowe Strategie Ochrony Bioróżnorodności i Plany działania często zawierają informacje oraz spisy obszarów chronionych i obszarów o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności.

G4-EN12

OPIS ZNAČĄCEGO WPŁYWU DZIAŁAŃ, PRODUKTÓW I USŁUG NA BIORÓŻNORODNOŚĆ NA OBSZARACH CHRONIONYCH I OBSZARACH O DUŻEJ WARTOŚCI POD WZGLĘDEM BIORÓŻNORODNOŚCI ZNAJDUJĄCYCH SIĘ POZA OBSZARAMI CHRONIONYMI

- a. Podać charakter znaczącego bezpośredniego i pośredniego wpływu na bioróżnorodność w odniesieniu do co najmniej jednej z poniższych kwestii:
- budowa lub użytkowanie zakładów produkcyjnych, kopalni i infrastruktury transportowej;
 - zanieczyszczenie (wprowadzenie substancji, które naturalnie nie występują w danym środowisku ze źródeł punktowych i niepunktowych);
 - wprowadzenie gatunków inwazyjnych, szkodników i patogenów;
 - zmniejszenie liczby gatunków;
 - konwersja siedliska naturalnego;
 - zmiany w procesach ekologicznych poza naturalnie występującymi (np. zasolenie lub zmiany w poziomie wód gruntowych).
- b. Opisać bezpośredni i pośredni, pozytywny i negatywny znaczący wpływ, uwzględniając:
- gatunki narażone na oddziaływanie organizacji;
 - objęty oddziaływaniem obszar;
 - czas trwania oddziaływania;
 - odwracalność lub nieodwracalność wpływu.

WSKAZÓWKI



Znaczenie

Niniejszy wskaźnik ten prezentuje informacje na temat istotnych bezpośrednich i pośrednich rodzajów oddziaływania organizacji raportującej na bioróżnorodność obszarów chronionych i obszarów o wysokiej bioróżnorodności poza obszarami chronionymi. Pozwala również zrozumieć (i opracować) strategię organizacji służącą ograniczaniu tych wpływów. Poprzez zaprezentowanie uporządkowanych, jakościowych informacji wskaźnik pozwala na porównanie względnego rozmiaru, skali oraz charakteru wpływu w czasie oraz pomiędzy różnymi organizacjami.

Kompilacja

Zidentyfikować znaczący pozytywny i negatywny wpływ na bioróżnorodność wynikający z działań, produktów i usług organizacji, między innymi zarówno bezpośrednie, jak i pośrednie oddziaływanie (takie jak w ramach łańcucha dostaw).

Obszary objęte wpływem nie ograniczają się do obszarów formalnie chronionych i uwzględniają również wpływ na strefy buforowe oraz obszary formalnie uznane jako szczególnie ważne lub wrażliwe.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Obszary bardzo wartościowe pod względem bioróżnorodności
- Znaczący wpływ na bioróżnorodność

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to system zarządzania ochroną środowiska w organizacji lub inna dokumentacja wewnątrzfirmowa. Informacje można również uzyskać z dokumentów zawierających oceny oddziaływania na środowisko i społeczeństwo oraz oceny cyklu życia produktu/usługi na etapie upstream i downstream pozyskane od innych organizacji.

G4-EN13

SIEDLISKA CHRONIONE LUB ZREWITALIZOWANE

- Podać rozmiar i lokalizację wszystkich siedlisk chronionych lub zrewitalizowanych, a także uwzględnić informację, czy powodzenie procesu rewitalizacji zostało zatwierdzone przez niezależnych zewnętrznych ekspertów.
- Podać, czy organizacja nawiązała współpracę z trzecią stroną w celu ochrony lub rewitalizacji siedliska odrębnie od tych, gdzie organizacja nadzorowała lub wdrażała proces przywrócenia do stanu poprzedniego lub proces ochrony.
- Podać status każdego takiego obszaru w oparciu o jego stan w dniu zamknięcia okresu objętego raportowaniem.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Troska o integralność siedlisk naturalnych może poprawić reputację organizacji, stabilność otaczającego ją środowiska naturalnego i zasobów oraz zwiększyć aprobatę wobec organizacji w społeczności, w której funkcjonuje. Strategia ochrony bioróżnorodności składa się z szeregu elementów związanych z zapobieganiem, zarządzaniem i naprawą szkód wyrządzonym siedliskom naturalnym w wyniku działalności organizacji. Wskaźnik ten mierzy stopień wdrożenia konkretnej strategii zapobiegania lub naprawy negatywnych skutków określonych działań organizacji.

Kompilacja

Niniejszy wskaźnik odnosi się do obszarów, gdzie proces rewitalizacji został zakończony lub gdzie obszar jest aktywnie chroniony (patrz Definicje). Obszary, gdzie działalność nadal trwa, można uwzględnić, jeśli spełniają one wymagania definicji „zrewitalizowane” lub „chronione”.

Jeśli obowiązują ustawowe lub licencyjne wymagania dotyczące ochrony lub rewitalizacji siedlisk naturalnych, informacje zaprezentowane w tym wskaźniku należy powiązać z takimi wymaganiami.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Obszary chronione](#)
- [Obszary rewitalizowane](#)

Źródła dokumentacji

Informacje na temat obszarów chronionych można znaleźć w dokumentacji systemu zarządzania środowiskowego organizacji, planach zakładowych, ocenach oddziaływania na środowisko i społeczeństwo lub politykach organizacji.

Informacje na temat rewitalizacji gruntów (tj. wymagań dotyczących rewitalizacji gruntów) można znaleźć w umowie najmu, dzierżawy lub kupna ziemi, ocenach oddziaływania na środowisko lub społeczeństwo lub rejestrach ryzyka.

G4-EN14

CAŁKOWITA LICZBA GATUNKÓW UJĘTYCH W CZERWONEJ KSIĘDZE MIĘDZYNARODOWEJ UNII OCHRONY PRZYRODY I JEJ ZASOBÓW I NA KRAJOWYCH LISTACH GATUNKÓW CHRONIONYCH Z SIEDLISKAMI WYSTĘPUJĄCYMI NA OBSZARACH PODLEGAJĄCYCH ODDZIAŁYWANIU ZAKŁADÓW WEDŁUG POZIOMU ZAGROŻENIA WYGINIĘCIEM

a. Podać całkowitą liczbę gatunków ujętych w Czerwonej Księdze Międzynarodowej Unii Ochrony Przyrody i jej Zasobów i na krajowych listach gatunków chronionych z siedliskami występującymi na obszarach podlegających oddziaływaniu organizacji według następującego ryzyka wyginięcia:

- skrajnie zagrożone;
- zagrożone;
- narażone na zagrożenie;
- bliskie zagrożenia;
- najmniej zagrożone.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik pomaga organizacji zidentyfikować obszary, gdzie jej działania są niebezpieczne dla zagrożonych gatunków roślin i zwierząt. Identyfikując takie niebezpieczeństwa, organizacja może podjąć odpowiednie kroki, aby uniknąć wyrządzenia szkód i zapobiec wyginięciu takich gatunków. Czerwona Księga Gatunków Zagrożonych, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, oraz krajowe listy gatunków chronionych stanowią źródło informacji na temat wrażliwości siedlisk na obszarach objętych wpływem organizacji oraz na temat względnej wagi tych siedlisk z punktu widzenia zarządzania.

Kompilacja

Zidentyfikować lokalizację siedlisk objętych wpływem organizacji, które stanowią środowisko naturalne dla gatunków ujętych w Czerwonej Księdze Gatunków Zagrożonych oraz na krajowych lub regionalnych listach gatunków chronionych.

Porównać informacje na wyżej wspomnianych listach z gatunkami uwzględnionymi w dokumentacji planowania i w dokumentach monitorujących, aby zapewnić ich spójność. Wykorzystać te informacje do zidentyfikowania całkowitej liczby gatunków w siedliskach dla każdej kategorii zagrożenia.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Czerwona Księga Gatunków Zagrożonych, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji na temat obecności gatunków ujętych w Czerwonej Księdze Gatunków Zagrożonych, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, i na krajowych listach gatunków chronionych to krajowe lub regionalne agencje ochrony środowiska, lokalne władze bądź organizacje pozarządowe zajmujące się ochroną środowiska. W przypadku organizacji działających na obszarach chronionych lub obszarach o wysokiej wartości pod względem bioróżnorodności lub w sąsiedztwie takich obszarów informacje na temat bioróżnorodności na terenach chronionych mogą również znajdować się w dokumentacji planowania bądź innych materiałach zawierających pozwolenia.

Źródła

- Czerwona Księga Gatunków Zagrożonych, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, <http://www.iucnredlist.org/>, dostęp 1 maja 2013 r.

Aspekt: Emisje

Wprowadzenie

W Wytocznych aspekt „Emisje” uwzględnia wskaźniki dotyczące emisji gazów cieplarnianych oraz substancji zubożających warstwę ozonową, tlenków azotu, tlenków siarki oraz innych istotnych emisji do powietrza.

Raportowanie emisji gazów cieplarnianych oparte jest na wymaganiach dotyczących raportowania pochodzących ze standardu dotyczącego sprawozdawczości i rachunkowości korporacyjnej opracowanego przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju (*Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw*).

Protokół GHG uwzględnia klasyfikację emisji gazów cieplarnianych w postaci zakresu – Zakres 1, Zakres 2 i Zakres 3.

Zakres to klasyfikacja granic operacyjnych, gdzie występują emisje gazów cieplarnianych. Zakres klasyfikuje, czy emisje gazów cieplarnianych są generowane przez samą organizację czy też przez organizacje powiązane, np. dostawców energii elektrycznej lub firmy transportowe, zgodnie z poniższym podziałem:

- emisje bezpośrednie (Zakres 1) – ze źródeł będących własnością organizacji raportującej lub przez nią kontrolowanych;
- emisje pośrednie (Zakres 2) powstałe podczas wytwarzania zakupionej lub pozyskanej energii elektrycznej, ciepłej, chłodzącej i pary zużytych przez organizację;
- inne pośrednie (Zakres 3) emisje gazów cieplarnianych to wszystkie pośrednie emisje (nieuwzględnione w Zakresie 2), które występują poza organizacją, również emisje na poziomie produkcji (upstream) i konsumpcji (downstream).

Zakresy 1, 2 i 3 zdefiniowane w Protokole GHG są uspojnione z definicjami ISO 14064 oraz wskaźnikami GRI zgodnie z tym, co następuje:

- Zakres 1 = bezpośrednie emisje GHG (Wskaźnik GRI G4-EN15)
- Zakres 2 = pośrednie emisje GHG (Wskaźnik GRI G4-EN16)
- Zakres 3 = inne pośrednie emisje GHG (Wskaźnik GRI G4-EN17)

Protokół GHG wymaga raportowania emisji bezpośrednich (Zakres 1) i pośrednich (Zakres 2). Raportowanie innych pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 3) jest dobrowolne. *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – Rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowany przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju nakazuje raportowanie również innych pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 3).

Źródła

- *Ramowa konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu*, ONZ, 1992 r.
- *Protokół z Kioto do Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu*, ONZ, 1997 r.
- *Zintegrowana ocena czarnego węgla i ozonu troposferycznego*, Program Środowiskowy Organizacji Narodów Zjednoczonych i Światowa Organizacja Meteorologiczna, 2011 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2004 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – Rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw (Zakres 3) (GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2011 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Uwagi dotyczące rachunkowości, nr 1 (Greenhouse Gas Protocol Accounting Notes, No. 1)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2012 r.


Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:


Przegląd*


INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA


G4-DMA  Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 106


WSKAŹNIKI


G4-EN15 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)
 Wskazówki str. 107–109


G4-EN16 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)
 Wskazówki str. 110–111

G4-EN17 Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)
 Wskazówki str. 112–114

G4-EN18 Intensywność emisji gazów cieplarnianych
 Wskazówki str. 115

G4-EN19 Redukcja emisji gazów cieplarnianych
 Wskazówki str. 116–117

G4-EN20 Emisje substancji zubożających warstwę ozonową (SZWO)
 Wskazówki str. 118

G4-EN21 Emisje tlenków azotu, tlenków siarki i innych znaczących emisji do powietrza
 Wskazówki str. 119–120

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Wyjaśnić, czy organizacja podlega jakimkolwiek krajowym, regionalnym lub branżowym przepisom i politykom dotyczącym emisji. Podać przykłady takich przepisów i polityk.

Oprócz wykorzystania wskazówek dotyczących informacji na temat podejścia do zarządzania aspektem służącym do przedstawienia celów emisji gazów cieplarnianych należy zidentyfikować, czy stosowane są działania offsetowe nakierowane na realizację tych celów. Określić rodzaj, ilość, kryteria i schemat, do którego należą.

Wskaźniki

G4-EN15

BEZPOŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH (ZAKRES 1)

- Podać wielkość brutto bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 1) w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂ niezależnie od handlu uprawnieniami do emisji CO₂, tj. kupno, sprzedaż, transfer, kompensaty (offsets), przydziały nieodpłatne.
- Podać gazy uwzględnione w obliczeniach (czy jest to CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃ czy wszystkie).
- Opisać emisje biogenicznego CO₂ w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂ oddzielnie od ilości brutto emisji bezpośrednich (Zakres 1).
- Podać wybrany rok bazowy, uzasadnienie dla wyboru tego roku, emisje w roku bazowym oraz kontekst dla wszelkich dużych zmian w emisjach, które spowodowały ponowne obliczenie emisji w roku bazowym.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.
- Podać źródło emisji oraz wskaźniki potencjału tworzenia efektu cieplarnianego (GWP) lub odniesienie do źródła GWP.
- Podać wybrane podejście zintegrowane do emisji (udział w kapitale, kontrola finansowa, kontrola operacyjna).

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy Wskaźnik obejmuje informacje na temat bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 1) w ekwiwalencie CO₂ zgodnie z definicją przyjętą w *Protokole z Kioto do Konwencji ONZ* i *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw* przygotowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju:

- dwutlenek węgla (CO₂)
- metan (CH₄)
- tlenek azotu (N₂O)
- wodorofluorowęglowodory (HFC)
- perfluorowęglowodory (PFC)
- heksafluorki siarki (SF₆)
- trójfluorki azotu (NF₃)

Emisje gazów cieplarnianych to główny czynnik wywołujący zmiany klimatyczne, objęte kontrolą na mocy *Ramowej Konwencji ONZ w sprawie zmian klimatu*¹⁰⁰ oraz jej uzupełnienia w postaci *Protokołu z Kioto*. Niektóre gazy cieplarniane, np. metan (CH₄), to substancje zanieczyszczające powietrze, które mają znaczący negatywny wpływ na ekosystemy, jakość powietrza, rolnictwo oraz zdrowie ludzi i zwierząt. W związku z powyższym opracowano różne narodowe i międzynarodowe rozporządzenia i systemy (np. pozwolenia na emisje oraz możliwość handlu emisjami), które umożliwiają kontrolowanie ilości oraz nagradzanie zmniejszenia poziomu emisji gazów cieplarnianych.

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1) pochodzą ze źródeł (fizyczne jednostki lub procesy uwalniające gazy cieplarniane do atmosfery) będących własnością lub pod zarządem organizacji.

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1) to między innymi emisje CO₂ powstałe w wyniku zużycia paliwa zgłoszonego we wskaźniku G4-EN3.

Niniejszy wskaźnik może być użyty w połączeniu ze wskaźnikami G4-EN16 (emisje pośrednie energetyczne Zakres 2) i G4-EN17 (inne emisje pośrednie Zakres 3), aby przedstawić całkowite emisje gazów cieplarnianych organizacji.

Połączenie informacji na temat emisji pośrednich i bezpośrednich zapewnia wgląd w konsekwencje kosztowe systemów opodatkowania lub systemów handlowych. Ponadto umożliwia wyrobienie sobie poglądu na temat śladu węglowego pozostawianego przez organizację oraz jej wyniki środowiskowe.

Kompilacja

Zidentyfikować bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych ze źródeł będących własnością lub pod zarządem organizacji, w tym:

- generowanie energii elektrycznej, ciepłej, chłodzącej i pary. Emisje te są wynikiem spalania paliw w stacjonarnych źródłach emisji (kotłach, piecach, turbinach) oraz pochodzą z innych procesów spalania, np. pochodni gazowych;

↓ G4-EN15 CIĄG DALSZY

- procesy fizyczne i chemiczne. Większość takich emisji pochodzi z procesów produkcji lub przetwarzania substancji chemicznych i materiałów (np. cementu, aluminium, amoniaku oraz przetwarzania odpadów);
- transport materiałów, produktów, odpadów, pracowników i pasażerów. Emisje te wynikają ze spalania paliw w mobilnych źródłach spalania będących własnością lub pod zarządem organizacji (takich jak ciężarówki, pociągi, statki, samoloty, autobusy, samochody);
- emisje z powodu szczelności; emisje te wynikają z celowego lub niecelowego uwolnienia gazów, np. wycieki ze sprzętu na łączeniach, przy uszczelkach i różnego rodzaju uszczelnieniach; emisje metanu z kopalni węgla i systemów wentylacji; emisje wodorofluorowęglowodorów ze sprzętu chłodniczego oraz systemów klimatyzacji oraz wycieki metanu podczas transportu gazu.

Korzystając ze zidentyfikowanych źródeł, obliczyć ilość brutto wyemitowanych przez organizację gazów cieplarnianych, stosując odpowiednie wskaźniki GWP w ekwiwalencie CO₂ w okresie objętym raportowaniem. Wykluczyć emisje gazów cieplarnianych pochodzące z transakcji handlowych, zakupu, sprzedaży, transferów kompensatów czy zwolnień.

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów emisji z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru.

Wybrać spójne podejście konsolidacyjne dla emisji i zastosować je do obliczenia ilości brutto (Zakres 1) emisji gazów cieplarnianych. Jeśli to możliwe, należy wybrać podejście spójne z podejściem zastosowanym we wskaźniku G4-EN16. Organizacje wybierają metodę udziału w kapitale, kontroli finansowej lub kontroli operacyjnej zgodnie z treścią *Protokołu dotyczącego emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw* przygotowanego przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Wybrać i zidentyfikować rok bazowy, dla którego dostępne są dane dotyczące emisji, oraz zidentyfikować przyczyny wyboru danego roku. Do celów przeliczenia emisji w roku wcześniejszym organizacje mogą zastosować podejście opisane w *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw* przygotowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Organizacje mogą prezentować informacje na temat emisji biogenicznego CO₂, jednak takie emisje są opisywane oddzielnie i nie są uwzględniane razem ze wszystkimi bezpośrednimi emisjami gazów cieplarnianych (Zakres 1). Odnoszą się one tylko do emisji CO₂ ze spalania lub biodegradacji biomasy, nie do emisji innego rodzaju gazu cieplarnianego (np. CH₄ i N₂O) czy innych emisji gazów cieplarnianych, które występują w cyklu życia biomasy, ale nie pochodzą ze spalania czy biodegradacji (np. emisje gazów cieplarnianych z przetwarzania czy transportu biomasy).

Informacje na temat kompensatów można uwzględnić w Informacjach na temat podejścia do zarządzania aspektem „Emisje”.

Metodologie użyte do obliczenia emisji mogą uwzględniać:

- bezpośrednie pomiary zużytych źródeł energii (węgla, gazu) lub strat (uzupełnienia) w systemach chłodzenia i przeliczenie na GHG (ekwiwalenty CO₂);
- obliczenia bilansu masowego;
- obliczenia oparte na danych dla konkretnego zakładu (na przykład analiza składu paliwa);
- obliczenia oparte na opublikowanych kryteriach (czynniki emisji i GWP);
- dane szacunkowe. Jeśli wobec braku rzeczywistych danych wykorzystywane są dane szacunkowe, organizacja powinna podać podstawę i założenia użyte do sporządzenia takich szacunków;
- bezpośrednie pomiary gazów cieplarnianych (analizatory do ciągłych pomiarów gazowych).

Organizacje mogą dalej dezagregować dane dotyczące bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 1), jeśli taki rozdział spowoduje większą przejrzystość danych lub umożliwi ich porównywanie w czasie. Na przykład dane można prezentować oddzielnie w podziale na:

- jednostki lub zakłady;
- kraje;
- typ źródła (spalanie stacjonarne, procesy, wyciek gazów);
- typy działalności.

Jeśli to możliwe, organizacje powinny w spójny sposób wykorzystywać czynniki emisji i wskaźniki GWP dla danych opisywanych w aspekcie „Emisje”. Czynniki emisji mogą wynikać z wymagań dotyczących obowiązkowego raportowania, dobrowolnego raportowania lub być opracowane przez grupy branżowe. Szacunkowe wskaźniki GWP zmieniają się z czasem ze względu na postęp w badaniach naukowych. Organizacje mogą wykorzystać wskaźniki GWP z *Raportów IPCC* opracowywanych przez Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu (IPCC).

↓ G4-EN15 CIĄG DALSZY

Ze względu na fakt, że wskaźniki GWP pochodzące z *Drugiego raportu IPCC* są stosowane jako podstawa podczas międzynarodowych negocjacji w ramach Protokołu z Kioto, mogą być użyte do opisanie emisji GHG, jeśli nie są sprzeczne z krajowymi lub regionalnymi wymaganiami dotyczącymi raportowania. Organizacje mogą także użyć najnowszych wskaźników GWP z najnowszego raportu Międzyrządowego Zespołu do spraw Zmian Klimatu. w raportach Międzyrządowego Zespołu do spraw Zmian Klimatu wskaźniki GWP są wyrażone w odniesieniu do wielu różnych ram czasowych. Organizacje mogą wykorzystać te dane w odniesieniu do okresu 100 lat.

Więcej informacji na temat tego wskaźnika znajduje się w *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw* przygotowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju oraz w dokumentach grup roboczych (Międzyrządowego Zespołu do spraw Zmian Klimatu).

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)
- Ekwiwalent dwutlenku węgla
- Potencjał tworzenia efektu cieplarnianego (GWP)
- Rok bazowy

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji na temat bezpośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 1) uwzględniają część danych zawartych we Wskaźniku G4-EN3.

Źródła

- *Investor CDP Information Request*, Inicjatywa Carbon Disclosure Project, aktualizacja raz w roku.
- *Climate Change 1995: The Science of Climate Change, Contribution of Working Group I to the Second Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 1995 r.
- *Climate Change 2007: The Physical Science Basis, Contribution of Working Group I to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 2007 r.
- *Protokół z Kioto do Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu*, ONZ, 1997 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2004 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Uwagi dotyczące rachunkowości, nr 1 (Greenhouse Gas Protocol Accounting Notes, No. 1)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2012 r.

G4-EN16

POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH (ZAKRES 2)

- Podać wielkość brutto pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 2) w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂ niezależnie od transakcji handlowych GHG takich jak kupno, sprzedaż, transfery kompensatów czy zwolnienia.
- Podać gazy uwzględnione w obliczeniach, jeśli dostępne są dane.
- Podać wybrany rok bazowy, uzasadnienie dla wyboru tego roku, emisje w roku bazowym oraz kontekst dla wszelkich dużych zmian w emisjach, które spowodowały ponowne obliczenie emisji w roku bazowym.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.
- Podać źródło emisji oraz wskaźniki GWP (potencjału tworzenia efektu cieplarnianego) lub odniesienie do źródła GWP, jeśli dane są dostępne.
- Podać wybrane podejście konsolidacyjne do emisji (udział w operacji, kontrola finansowa, kontrola operacyjna).

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Niniejszy wskaźnik obejmuje informacje na temat pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 2) w ekwiwalencie CO₂ zgodnie z definicją GHG w *Protokole z Kioto* do Konwencji ONZ i w *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw*, przygotowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Emisje gazów cieplarnianych to główny czynnik wywołujący zmiany klimatyczne, objęte kontrolą na mocy *Ramowej Konwencji ONZ w sprawie zmian klimatu*¹⁰⁰ oraz jej uzupełnienia w postaci *Protokołu z Kioto*. Niektóre gazy cieplarniane, np. metan (CH₄), to substancje zanieczyszczające powietrze, które mają znaczący negatywny wpływ na ekosystemy, jakość powietrza, rolnictwo oraz zdrowie ludzi i zwierząt. W związku z powyższym opracowano różne narodowe i międzynarodowe rozporządzenia i systemy (np. pozwolenia na emisje oraz możliwość handlu emisjami), które umożliwiają kontrolowanie ilości oraz nagradzanie zmniejszenia poziomu emisji gazów cieplarnianych.

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2) organizacji powstają podczas produkcji energii elektrycznej, pary, energii przeznaczonej do ogrzewania i chłodzenia, kupowanych od innych organizacji na własny użytek.

W przypadku wielu organizacji pośrednie emisje GHG (Zakres 2), które powstają podczas produkcji kupowanej elektryczności, są dużo większe niż bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych.

Niniejszy wskaźnik może być użyty w połączeniu ze wskaźnikami G4-EN15 (emisje Zakres 1) i G4-EN17 (emisje Zakres 3), aby przedstawić całkowite emisje gazów cieplarnianych organizacji. Połączenie informacji na temat emisji pośrednich i bezpośrednich zapewnia wgląd w konsekwencje kosztowe systemów opodatkowania lub systemów handlowych. Ponadto umożliwia wyrobienie sobie poglądu na temat śladu węglowego pozostawianego przez organizację oraz jej wyniki środowiskowe.

Kompilacja

Zidentyfikować pośrednie emisje gazów cieplarnianych powstające podczas produkcji energii elektrycznej, ciepłej, chłodzącej i pary, która jest kupowana lub pozyskiwana na użytek własny organizacji.

Wykluczyć inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3). Są one uwzględnione we Wskaźniku G4-EN17.

Obliczyć wielkość brutto pośrednich emisji gazów cieplarnianych powstających podczas produkcji kupowanej energii elektrycznej, ciepłej, chłodzącej i pary. Wykluczyć emisje gazów cieplarnianych pochodzące z transakcji handlowych, zakupu, sprzedaży, transferów kompensatów czy zwolnień.

Wybrać spójne podejście konsolidacyjne dla emisji i zastosować je do obliczenia ilości brutto (Zakres 2) pośrednich emisji gazów cieplarnianych. Jeśli to możliwe, należy wybrać podejście spójne z podejściem zastosowanym we wskaźniku G4-EN15. Organizacje mogą wybrać

↓ G4-EN16 CIĄG DALSZY

metodę udziału w operacji, kontroli finansowej, kontroli operacyjnej zgodnie z treścią *Protokołu dotyczącego emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw* przygotowanego przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Wybrać i opisać rok bazowy, dla którego dostępne są dane dotyczące emisji, oraz podać przyczyny wyboru danego roku.

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów emisji z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru.

Organizacje mogą dalej dezagregować dane dotyczące pośrednich emisji energetycznych gazów cieplarnianych (Zakres 2), jeśli taki rozdział spowoduje większą przejrzystość danych lub umożliwi ich porównywanie w czasie. Na przykład dane można prezentować oddzielnie w podziale na:

- jednostki lub zakłady;
- kraje;
- typ źródła (energia elektryczna, ciepła, chłodząca i para);
- typy działalności.

Do celów przeliczenia emisji w roku wcześniejszym organizacje mogą zastosować podejście opisane w *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw* przygotowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju.

Jeśli to możliwe, organizacje powinny w spójny sposób wykorzystywać czynniki emisji i wskaźniki GWP dla danych opisywanych w aspekcie „Emisje”. Czynniki emisji mogą wynikać z wymagań dotyczących obowiązkowego raportowania, dobrowolnego raportowania lub być opracowane przez grupy branżowe. Szacunkowe wskaźniki GWP zmieniają się z czasem ze względu na badania naukowe. Organizacje mogą wykorzystać wskaźniki GWP z *Raportów IPCC* opracowywanych przez Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu. Ze względu na fakt, że wskaźniki GWP pochodzące z *Drugiego raportu IPCC* są używane jako podstawa podczas międzynarodowych negocjacji w ramach Protokołu z Kioto, mogą być użyte do opisanie emisji

GHG, jeśli nie są sprzeczne z krajowymi lub regionalnymi wymaganiami dotyczącymi raportowania. Organizacje mogą także użyć najnowszych wskaźników GWP z najnowszego raportu Międzyrządowego Zespołu do spraw Zmian Klimatu. W raportach Międzyrządowego Zespołu do spraw Zmian Klimatu wskaźniki GWP są wyrażone w odniesieniu do wielu różnych ram czasowych. Organizacje mogą wykorzystać te dane w odniesieniu do okresu 100 lat.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Ekwiwalent dwutlenku węgla
- Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)
- Potencjał tworzenia efektu cieplarnianego (GWP)
- Rok bazowy

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji na temat pośrednich emisji energetycznych (Zakres 2) to dane dotyczące zużycia energii elektrycznej, ciepłej i chłodzącej oraz pary podane we Wskaźniku G4-EN3.

Źródła

- *Investor CDP Information Request*, Inicjatywa Carbon Disclosure Project, aktualizacja raz w roku.
- *Climate Change 1995: The Science of Climate Change, Contribution of Working Group I to the Second Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 1995 r.
- *Climate Change 2007: The Physical Science Basis, Contribution of Working Group I to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 2007 r.
- *Protokół z Kioto do Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu*, ONZ, 1997 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2004 r.

G4-EN17

INNE POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH (ZAKRES 3)

- Podać ilość brutto innych pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 3) w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂ bez pośrednich emisji pochodzących z produkcji kupionej lub pozyskanej przez organizację energii elektrycznej, ciepłej, chłodzącej lub pary na użytek własny (te emisje pośrednie są uwzględnione we wskaźniku G4-EN16). Wykluczyć emisje gazów cieplarnianych pochodzące z transakcji handlowych, zakupu, sprzedaży, transferów kompensatów czy zwolnień.
- Podać gazy uwzględnione w obliczeniach, jeśli dostępne są dane.
- Podać emisje biogenicznego CO₂ w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂ oddzielnie od ilości brutto innych emisji pośrednich GHG (Zakres 3).
- Podać kategorie innych pośrednich emisji (Zakres 3) i działania uwzględnione w obliczeniach.
- Podać wybrany rok bazowy, uzasadnienie dla wyboru tego roku, emisje w roku bazowym oraz kontekst dla wszelkich dużych zmian w emisjach, które spowodowały ponowne obliczenie emisji w roku bazowym.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.
- Podać źródło emisji oraz wskaźniki GWP (potencjału tworzenia efektu cieplarnianego) lub odniesienie do źródła GWP, jeśli dane są dostępne.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Emisje gazów cieplarnianych to główny czynnik wywołujący zmiany klimatyczne, objęte kontrolą na mocy *Ramowej Konwencji ONZ w sprawie zmian klimatu*¹⁰⁰ oraz jej uzupełnienia w postaci *Protokołu z Kioto*. Niektóre gazy cieplarniane, np. metan (CH₄), to substancje zanieczyszczające powietrze, które mają znaczący negatywny wpływ na ekosystemy, jakość powietrza, rolnictwo oraz zdrowie ludzi i zwierząt.

W przypadku niektórych organizacji emisje gazów cieplarnianych generowane na zewnątrz organizacji lub wynikające z użycia produktów organizacji, są zdecydowanie większe niż ich bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1) czy pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2). Dokonanie pomiarów oraz podjęcie wysiłków w celu zmniejszenia innych pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 3) może stanowić dowód na walkę organizacji ze zmianami klimatycznymi.

Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3) są wynikiem działań organizacji, ale są generowane przez źródła niebędące własnością ani pod zarządem organizacji. Przykłady działań w Zakresie 3 to wydobywanie i produkcja kupowanych materiałów, transport kupowanego paliwa pojazdami niebędącymi własnością ani pod zarządem organizacji oraz końcowa konsumpcja produktów i usług organizacji.

W Wytycznych raportowanie emisji gazów cieplarnianych oparte jest na wymaganiach dotyczących raportowania zawartych w *Protokole dotyczącym emisji gazów*

*cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw*¹³⁰ oraz *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju.

Niniejszy wskaźnik może być użyty w połączeniu ze wskaźnikami G4-EN15 (emisje Zakres 1) i G4-EN16 (emisje Zakres 2), aby przedstawić całkowite emisje gazów cieplarnianych organizacji.

Kompilacja

Niniejszy Wskaźnik obejmuje informacje na temat innych pośrednich emisji (Zakres 3) w ekwiwalencie CO₂ zgodnie z definicją GHG w *Protokole z Kioto* do Konwencji ONZ i *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw* opracowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju¹³⁰.

- dwutlenek węgla (CO₂)
- metan (CH₄)
- tlenek azotu (N₂O)
- wodorofluorowęglowodory (HFC)
- perfluorowęglowodory (PFC)
- heksafluorki siarki (SF₆)
- trójfluorki azotu (NF₃)

↓ G4-EN17 CIĄG DALSZY

Zidentyfikować pośrednie emisje generowane poza organizacją, które nie są uwzględnione we wskaźniku G4-EN16. Są to emisje generowane zarówno na etapie produkcji (upstream), jak i dystrybucji (downstream). Pośrednie emisje mogą również powstawać w ramach procesów rozkładu odpadów organizacji, mogą to być emisje związane z procesami stosowanymi podczas produkcji nabywanych towarów oraz emisje pochodzące z nieszczelności w zakładach niebędących własnością ani pod kontrolą organizacji.

Oceń, które z działań organizacji powodują pośrednie emisje i obliczyć ich wielkość.

Oceniając znaczenie takich działań, należy zastanowić się, czy emisje organizacji:

- przyczyniają się znacząco do całkowitej przewidywanej ilości emisji Zakresu 3 generowanych przez organizację;
- zapewniają możliwość zmniejszenia, które organizacja może przeprowadzić lub na nie wpłynąć;
- przyczyniają się do narażenia organizacji na ryzyka wynikające ze zmian klimatycznych, np. finansowe, prawne, procesowe, uwzględniające łańcuch dostaw, produkty i klientów, procesowe i reputacyjne;
- ocenia się jako istotne w opinii kluczowych interesariuszy (takich jak klienci, dostawcy, inwestorzy lub społeczeństwo);
- wynikają z działań zleconych na zewnątrz, które wcześniej były wykonywane wewnętrznie, lub działań, które zwykle są wykonywane wewnętrznie przez inne organizacje w tym samym sektorze;
- zostały zidentyfikowane jako znaczące we wskazówkach dla konkretnego sektora;
- spełniają inne dodatkowe kryteria adekwatności opracowane przez organizację lub organizacje w tym sektorze.

Opisując emisje w tym wskaźniku, organizacje mogą dezagregować dane na następujące kategorie i działania:

Produkcja (upstream)

1. Nabywane towary i usługi
2. Dobra inwestycyjne
3. Działania związane z paliwami i energią (nieuwzględnione w emisjach Zakresu 1 lub 2)
4. Transport i dystrybucja na poziomie produkcji (upstream)
5. Odpady generowane podczas działalności
6. Podróże służbowe
7. Dojazd pracowników do/z pracy
8. Aktywa wynajmowane na poziomie produkcji (upstream)
Inne działania na poziomie produkcji (upstream)

Konsumpcja (downstream)

9. Transport i dystrybucja na poziomie konsumpcji (downstream)

10. Przetwarzanie sprzedanych produktów
11. Użytkowanie sprzedanych produktów
12. Utylizacja sprzedanych produktów po zakończeniu użytkowania
13. Aktywa wynajmowane na poziomie konsumpcji (downstream)
14. Franczyzy
15. Inwestycje
Inne na poziomie konsumpcji (downstream)

W przypadku każdej powyższej kategorii i działania podać dane dotyczące ekwiwalentu CO₂ lub wyjaśnienie, dlaczego dane te nie zostały podane.

Kategorie i działania na poziomie produkcji (upstream) i konsumpcji (downstream) wraz z numeracją odpowiadają kategoriom i działaniom zgodnie z *Protokołem dotyczącym emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowanego przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju. Utrzymano spójną numerację dla łatwego odniesienia G4 do *Protokołu dotyczącego emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowanego przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju.

Organizacje mogą prezentować informacje na temat emisji biogenicznego CO₂, jednak takie emisje są opisywane oddzielnie i nie są uwzględniane razem ze wszystkimi innymi pośrednimi emisjami GHG (Zakres 3). Odnoszą się one tylko do emisji CO₂ ze spalania lub biodegradacji biomasy, nie do emisji innego rodzaju gazu cieplarnianego (np. CH₄ i N₂O) czy innych emisji gazów cieplarnianych, które występują w cyklu życia biomasy, ale nie pochodzą ze spalania czy biodegradacji (np. emisje gazów cieplarnianych z przetwarzania czy transportu biomasy).

Organizacje mogą dalej dezagregować dane dotyczące innych pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 3), jeśli taki rozdział spowoduje większą przejrzystość danych lub umożliwi ich porównywanie w czasie. Na przykład dane można prezentować oddzielnie w podziale na:

- jednostki lub zakłady;
- kraje;
- rodzaj źródła;
- typu działalności.

Organizacje powinny wybrać i podać rok bazowy, dla którego dostępne są dane dotyczące emisji, oraz podać przyczyny wyboru danego roku. Do celów przeliczenia emisji w roku

↓ G4-EN17 CIĄG DALSZY

wcześniejszym organizacje mogą zastosować podejście opisane w *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju.

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów emisji z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru.

Jeśli to możliwe, organizacje powinny w spójny sposób wykorzystywać czynniki emisji i wskaźniki GWP dla danych opisywanych w aspekcie „Emisje”. Czynniki emisji mogą wynikać z wymagań dotyczących obowiązkowego raportowania, dobrowolnego raportowania lub być opracowane przez grupy branżowe. Szacunkowe wskaźniki GWP zmieniają się z czasem ze względu na postęp w badaniach naukowych. Organizacje mogą wykorzystać wskaźniki GWP z *Raportów IPCC* opracowywanych przez Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu. Ze względu na fakt, że wskaźniki GWP pochodzące z *Drugiego raportu IPCC* są używane jako podstawa podczas międzynarodowych negocjacji w ramach *Protokołu z Kioto*, mogą być użyte do opisanie emisji GHG, jeśli nie są sprzeczne z krajowymi lub regionalnymi wymaganiami dotyczącymi raportowania. Organizacje mogą także użyć najnowszych wskaźników GWP z najnowszego raportu Międzyrządowego Zespołu do spraw Zmian Klimatu w raportach Międzyrządowego Zespołu do spraw Zmian Klimatu wskaźniki GWP są wyrażone w odniesieniu do wielu różnych ram czasowych. Organizacje mogą wykorzystać te dane w odniesieniu do okresu 100 lat.

Więcej szczegółów na temat kompilacji tego wskaźnika znajduje się w *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Ekwiwalent dwutlenku węgla](#)
- [Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych \(Zakres 3\)](#)
- [Potencjał tworzenia efektu cieplarnianego \(GWP\)](#)
- [Rok bazowy](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji na temat innych pośrednich emisji (Zakres 3) to dane dotyczące zużycia energii poza organizacją zawarte we wskaźniku G4-EN4. Inne potencjalne źródła informacji to dane dostarczone przez zewnętrznych dostawców produktów i usług. W przypadku pewnych rodzajów pośrednich emisji, takich jak podróże służbowe, organizacje mogą być zmuszone połączyć własne dane z danymi ze źródeł zewnętrznych, aby móc przygotować dane szacunkowe.

Źródła

- *Assessing the Life-Cycle Greenhouse Gas Emissions of Goods and Services PAS 2050*, British Standards Institution, 2011 r.
- *Investor CDP Information Request*, Inicjatywa Carbon Disclosure Project, aktualizacja raz w roku.
- *Climate Change 1995: The Science of Climate Change, Contribution of Working Group I to the Second Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 1995 r.
- *Climate Change 2007: The Physical Science Basis, Contribution of Working Group I to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 2007 r.
- *Protokół z Kioto do Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu*, ONZ, 1997 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – Rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw (Zakres 3) (GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2011 r.
- *Protokół GHG – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do cyklu życia produktów (GHG Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2011 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Uwagi dotyczące rachunkowości, nr 1 (Greenhouse Gas Protocol Accounting Notes, No. 1)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2012 r.

G4-EN18

INTENSYWNOŚĆ EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH

- Podać współczynnik intensywności emisji gazów cieplarnianych.
- Podać miernik wybrany przez organizację do obliczenia współczynnika.
- Podać rodzaje emisji gazów cieplarnianych uwzględnione we wskaźniku intensywności: bezpośrednie (Zakres 1), pośrednie (Zakres 2) i inne pośrednie (Zakres 3).
- Podać gazy uwzględnione w obliczeniach.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Współczynnik intensywności definiuje intensywność emisji przez organizację w kontekście konkretnego miernika. Intensywność jest obliczana poprzez podzielenie całkowitej ilości emisji (licznik) przez miernik specyficzny dla organizacji (mianownik).

Intensywność emisji gazów cieplarnianych wyraża emisje GHG, które muszą być generowane podczas prowadzenia danej działalności, uzyskiwania konkretnej wydajności lub w kontekście innego miernika specyficznego dla organizacji. Wiele organizacji śledzi swój oddziaływanie na środowisko, używając współczynników intensywności. Współczynniki intensywności często określa się jako znormalizowane dane oddziaływania na środowisko.

Współczynniki intensywności mogą uwzględniać między innymi:

- intensywność emisji w wyniku produkcji (czyli tony metryczne CO₂ na wyprodukowaną jednostkę);
- intensywność emisji w odniesieniu do usługi (czyli tony metryczne CO₂ na wykonaną funkcję lub usługę);
- intensywność emisji w wyniku sprzedaży (czyli tony metryczne CO₂ na wolumen sprzedaży).

Intensywność emisji gazów cieplarnianych w połączeniu z całkowitą ilością emisji GHG generowanych przez organizację, podaną we Wskaźnikach G4-EN15, G4-EN16 i G4-EN17, pomaga osadzić wydajność organizacji w konkretnym kontekście działania, również odnosząc je do innych organizacji.

Kompilacja

Wybrać odpowiedni mianownik dla współczynnika, aby zaprezentować wydajność na jednostkę, działanie lub dowolny inny miernik specyficzny dla organizacji. Mogą być to między innymi:

- jednostki produkcji;
- objętość produkcji (tona metryczna, litr, megawatogodzina);
- rozmiar (m² przestrzeni);
- liczba pracowników zatrudnionych na pełny etat;
- jednostki pieniężne (przychody, sprzedaż).

Organizacje mogą prezentować różne współczynniki intensywności emisji gazów cieplarnianych, jeśli ich

różnorodność spowoduje większą przejrzystość danych lub umożliwi ich porównywanie w czasie. Na przykład można przedstawić wskaźniki w podziale na:

- jednostki lub zakłady;
- kraje;
- rodzaj źródła;
- typy działalności.

Intensywność jest obliczana poprzez podzielenie całkowitej ilości emisji (licznik) przez miernik specyficzny dla organizacji (mianownik).

Jeśli prezentowane są łącznie wskaźniki intensywności dla emisji bezpośrednich (Zakres 1) i pośrednich (Zakres 2), należy dodać dane zawarte we wskaźnikach G4-EN15 i G4-EN16, aby określić całkowitą bezwzględną ilość emisji GHG. Ewentualnie należy użyć danych dotyczących emisji GHG podanych we Wskaźnikach G4-EN15 i G4-EN16 oddzielnie.

Organizacje mogą prezentować wskaźnik intensywności innych pośrednich emisji gazów cieplarnianych (Zakres 3) za pomocą tego wskaźnika, jednak zaleca się, aby ten wskaźnik intensywności był prezentowany oddzielnie i niełączony ze wskaźnikami intensywności dla Zakresu 1 i 2.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji dotyczące licznika energii to faktury, pomiary lub kalkulacje bądź szacunki. Potencjalne źródła informacji dla mianownika uwzględniają wskazówki dotyczące sprawozdawczości emisji GHG na poziomie sektora i kraju.

Źródła

- Investor CDP Information Request*, Inicjatywa Carbon Disclosure Project, aktualizacja raz w roku.
- Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2004 r.
- Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Uwagi dotyczące rachunkowości, nr 1 (Greenhouse Gas Protocol Accounting Notes, No. 1)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2012 r.

G4-EN19

REDUKCJA EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH

- Podać rozmiar zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych uzyskanych jako bezpośredni efekt projektów wdrożonych w celu zmniejszenia poziomu emisji (w tonach metrycznych ekwiwalentu CO₂).
- Podać gazy uwzględnione w obliczeniach (czy jest to: CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆, NF₃ czy wszystkie).
- Podać wybrany rok bazowy lub poziom referencyjny oraz uzasadnienie dla takiego wyboru.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.
- Podać, czy redukcja emisji gazów cieplarnianych odnosi się do emisji bezpośrednich (Zakres 1), pośrednich (Zakres 2) czy innych pośrednich (Zakres 3).

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Emisje gazów cieplarnianych to główny czynnik wywołujący zmiany klimatyczne, objęte kontrolą na mocy *Ramowej Konwencji ONZ w sprawie zmian klimatu*¹⁰⁰ oraz jej uzupełnienia w postaci *Protokołu z Kioto*. W związku z powyższym opracowano różne narodowe i międzynarodowe rozporządzenia i systemy (np. pozwolenia na emisje oraz możliwość handlu emisjami), które umożliwiają kontrolowanie ilości oraz nagradzanie zmniejszenia poziomu emisji gazów cieplarnianych.

Wskaźnik ten może być używany w połączeniu ze Wskaźnikami G4-EN15, G4-EN16 i G4-EN17 do celów monitorowania zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych w odniesieniu do celów organizacji lub do przepisów prawa i systemów handlu na poziomie międzynarodowym lub krajowym.

Kompilacja

Zidentyfikować projekty, które zostały wdrożone w celu zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych.

Projekty mogą uwzględniać między innymi:

- zmiany w procesach;
- adaptację i modernizację sprzętu;
- zmianę paliwa;
- zmiany w zachowaniach pracowników;
- kompensaty.

Organizacje prowadzące wiele projektów, których celem jest redukcja emisji gazów cieplarnianych, mogą zdecydować się na opisanie projektów, które zostały wdrożone w okresie objętym raportowaniem i które potencjalnie mogą znacząco przyczynić się do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych. Projekty te oraz ich cele mogą być opisane w Informacjach dotyczących podejścia do zarządzania w Aspekcie „Emisje”.

Organizacje mogą zdecydować się na opisanie sposobu redukcji emisji w podziale na projekty lub grupy projektów.

Podać dane dotyczące zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych oddzielnie dla emisji bezpośrednich (Zakres 1), pośrednich (Zakres 2) i innych pośrednich (Zakres 3). Nie należy tutaj uwzględniać zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych, które wynika ze zmniejszenia wydajności produkcyjnej czy też zlecenia działań na zewnątrz firmy.

Zmniejszenia wynikające z kompensatów należy opisać oddzielnie.

Aby zobrazować redukcję emisji, organizacje mogą zdecydować się na wykorzystanie metody inwentaryzacyjnej lub projektowej. Metoda inwentaryzacyjna porównuje redukcję emisji do roku bazowego, a metoda projektowa do linii odniesienia. Więcej szczegółów na temat tych metod znajduje się w *Protokole dotyczącym emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw i (Zakres 3)* opracowanym przez Światowy Instytut Zasobów i Światową Radę Biznesu na rzecz Zrównoważonego Rozwoju oraz w protokole GHG dotyczącym sprawozdawczości na temat projektów przygotowanym również przez te organizacje.

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów zmniejszenia emisji GHG z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru.

↓ G4-EN19 CIĄG DALSZY

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Poziom referencyjny](#)
- [Redukcja emisji gazów cieplarnianych](#)
- [Rok bazowy](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dane zawarte we wskaźnikach G4-EN15, G4-EN16 i G4-EN17 pochodzące z pomiarów emisji, sporządzonych szacunków lub obliczeń. Informacje dotyczące projektów powinny być dostępne u osób odpowiedzialnych za zarządzanie ochroną środowiska, np. menedżerów ds. energii lub kierowników zakładów.

Źródła

- *Investor CDP Information Request*, Inicjatywa Carbon Disclosure Project, aktualizacja raz w roku.
- *Protokół z Kioto do Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu*, ONZ, 1997 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2004 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – Rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw (Zakres 3) (GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2011 r.
- *Protokół GHG - Norma dotycząca rachunkowości projektów (GHG Protocol for Project Accounting)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2005 r.
- *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Uwagi dotyczące rachunkowości, nr 1 (Greenhouse Gas Protocol Accounting Notes, No. 1)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2012 r.

G4-EN20

EMISJE SUBSTANCJI ZUBOŻAJĄCYCH WARSTWĘ OZONOWĄ (SZWO)

- Podać produkcję, przywóz i wywóz SZWO w tonach metrycznych ekwiwalentu CFC-11.
- Podać substancje uwzględnione w obliczeniach.
- Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.
- Podać źródło użytych czynników emisji.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Warstwa ozonowa odfiltruje najbardziej szkodliwe dla życia organizmów promieniowanie ultrafioletowe (UV-B). Obserwowane oraz przewidywane zubożenie tej warstwy wynikające z oddziaływania na nią SZWO stanowi poważny problem na całym świecie. *Protokół Montrealski w sprawie substancji zubożających warstwę ozonową* w ramach Programu Środowiskowego ONZ reguluje stopniowe globalne wycofywanie SZWO.

Pomiary produkcji, przywóz i wywóz SZWO umożliwiają ocenę, jak bardzo organizacja spełnia wymagania prawne oraz zarządza ryzykiem własnym. Mają one szczególne znaczenie w przypadku organizacji, które produkują lub używają SZWO w stosowanych procesach, swoich produktach i usługach i muszą teraz przejść na nowe technologie w celu spełnienia wymagań związanych ze stopniowym wycofywaniem SZWO z użytku. Wyniki organizacji w zakresie wycofywania się z używania SZWO wskazują na jej poziom zaawansowania technologicznego oraz konkurencyjność na rynku produktów i usług, których dotyczą zasady SZWO.

Kompilacja

Niniejszy wskaźnik obejmuje produkcję, przywóz i wywóz substancji zawartych w Załącznikach A, B, C i E *Protokołu Montrealskiego* oraz wszystkich innych produkowanych, wwożonych lub wywożonych przez organizację SZWO.

Zidentyfikować SZWO produkowane, wwożone lub wywożone przez organizację.

Obliczyć produkcję SZWO jako ilość produkowanych SZWO pomniejszoną o ilość zniszczonych substancji przez zatwierdzone technologie i pomniejszoną o ilość całkowicie używanych jako surowiec do produkcji innych substancji chemicznych. Wykluczyć SZWO przetworzone i ponownie wykorzystywane.

Organizacje mogą dalej dezagregować dane dotyczące SZWO, jeśli taki rozdział spowoduje większą przejrzystość danych lub umożliwi ich porównywanie w czasie. Na przykład dane można prezentować oddzielnie w podziale na:

- jednostki lub zakłady;
- kraje;
- rodzaj źródła;
- typy działalności.

Organizacje mogą prezentować dane dotyczące SZWO oddzielnie dla konkretnych substancji lub łącznie.

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania i pomiarów SZWO z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Ekwiwalent trójchlorofluoro-metanu CFC-11
- Substancje zubożające warstwę ozonową (SZWO)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji obejmują pomiary emisji, obliczenia na podstawie danych rachunkowych i wartości domyślnych lub szacunków.

Źródła

- *Climate Change 1995: The Science of Climate Change, Contribution of Working Group I to the Second Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 1995 r.
- *Climate Change 2007: The Physical Science Basis, Contribution of Working Group I to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 2007 r.
- *Protokół Montrealski w sprawie substancji zubożających warstwę ozonową*, Programu Środowiskowego Organizacji Narodów Zjednoczonych, 1987 r.
- *Standards and Codes of Practice to Eliminate Dependency on Halons - Handbook of Good Practices in the Halon Sector*, Program Środowiskowy Organizacji Narodów Zjednoczonych, 2001 r.

G4-EN21

EMISJE TLENKÓW AZOTU, TLENKÓW SIARKI I INNYCH ZNACZĄCYCH EMISJI DO POWIETRZA

- a. Podać ilość znaczących emisji do powietrza w kilogramach lub ich wielokrotnościach dla następujących substancji:
- tlenki azotu;
 - tlenki siarki;
 - trwale zanieczyszczenia organiczne (TZO);
 - lotne związki organiczne (LZO);
 - niebezpieczne zanieczyszczenia powietrza (HAP);
 - pył zawieszony (PM);
 - inne standardowe kategorie emisji do powietrza zidentyfikowane w mających zastosowanie przepisach.
- b. Podać standardy, metodologie oraz założenia użyte podczas obliczeń.
- c. Podać źródło użytych czynników emisji.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Substancje zanieczyszczające powietrze mają negatywny wpływ na klimat, ekosystemy, jakość powietrza, siedliska naturalne, rolnictwo oraz zdrowie ludzi i zwierząt. Pogorszenie jakości powietrza, zakwaszenie, degradacja lasów oraz problemy zdrowotne wymusiły konieczność opracowania międzynarodowych i krajowych rozporządzeń regulujących emisje do powietrza. Mniejsze zanieczyszczenie powietrza oznacza zdrowsze warunki pracy dla personelu organizacji i sąsiadujących z nią społeczności. Zmniejszenie ilości lub wyniki poniżej wymagań przepisowych mogą poprawić relacje ze społecznościami objętymi oddziaływaniem zanieczyszczeń oraz pracownikami, a także zwiększyć szanse na podtrzymanie lub rozwój działalności. W regionach, gdzie obowiązują rządowe ograniczenia emisji, wolumen emisji ma również bezpośredni wpływ na koszty.

Niniejszy wskaźnik może także zmierzyć skalę emisji organizacji oraz przedstawić rozmiar i znaczenie tych emisji w porównaniu z innymi organizacjami.

Kompilacja

Zidentyfikować znaczące substancje zanieczyszczające powietrze generowane przez organizację oraz źródła znaczących szkodliwych emisji uwalnianych do środowiska.

Bazując na zidentyfikowanych powyższych substancjach zanieczyszczających powietrze i ich źródłach, obliczyć ilość szkodliwych znaczących emisji uwalnianych do środowiska.

Zakłada się, że organizacje podadzą zastosowane standardy i metodologie oraz założenia przyjęte podczas obliczania

i pomiarów emisji z odniesieniem do wykorzystywanych narzędzi. W zależności od standardów i metodologii organizacje powinny opisać podejście użyte podczas ich wyboru. Ze względu na fakt, że obliczenie ilości niektórych emisji (np. tlenków azotu) wymaga dość sporo wysiłku, należy podać metodologię przyjętą do obliczeń, wybierając jedno z poniższych podejść:

- bezpośrednie pomiary emisji (np. analizatory przepływu);
- obliczenia oparte na danych dla konkretnego zakładu;
- obliczenia oparte na opublikowanych czynnikach emisji;
- szacunki (jeśli ze względu na brak rzeczywistych danych stosowane są dane szacunkowe, podać podstawę i założenia użyte do sporządzenia takich szacunków).

Organizacje mogą dalej dezagregować dane dotyczące emisji, jeśli taki rozdział spowoduje większą przejrzystość danych lub umożliwi ich porównywanie w czasie. Na przykład dane można prezentować oddzielnie w podziale na:

- jednostki lub zakłady;
- kraje;
- rodzaj źródła;
- typy działalności.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Znaczące emisje do powietrza](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji obejmują pomiary emisji, obliczenia na podstawie danych rachunkowych i wartości domyślnych lub szacunków.

↓ G4-EN21 CIĄG DALSZY

Źródła

- *Protokół do Konwencji Genewskiej dotyczący kontroli emisji lotnych związków organicznych lub ich transgranicznego przemieszczania*, Europejska Komisja Gospodarcza, 1991 r.
- *Protokół do Konwencji Genewskiej w sprawie przeciwdziałania zakwaszeniu, eutrofizacji i powstawaniu ozonu przyziemnego*, Europejska Komisja Gospodarcza, 1999 r.
- *Protokół do Konwencji Genewskiej w sprawie redukcji emisji siarki lub jej transgranicznego przemieszczania*, Europejska Komisja Gospodarcza, 1985 r.
- *Protokół do Konwencji Genewskiej dotyczący kontroli emisji tlenków azotu lub ich transgranicznego przemieszczania*, Europejska Komisja Gospodarcza, 1988 r.
- *Konwencja Sztokholmska w sprawie trwałych zanieczyszczeń organicznych*, Załącznik A, B i C, Programu Środowiskowego Organizacji Narodów Zjednoczonych, 2009 r.

Aspekt: Ścieki i odpady

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

G4-DMA

 Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI

G4-EN22

Całkowita objętość ścieków według jakości i docelowego miejsca przeznaczenia

 Wskazówki str. 122

G4-EN23

Całkowita waga odpadów według rodzaju odpadu oraz metody postępowania z odpadem

 Wskazówki str. 123

G4-EN24

Łączna liczba i objętość istotnych wycieków

 Wskazówki str. 124

G4-EN25

Waga transportowanych, importowanych, eksportowanych lub przetworzonych odpadów uznanych za niebezpieczne (w rozumieniu Konwencji Bazylejskiej – patrz nr źródło nr 2 Aneks I, II, III i VIII), oraz procent odpadów przemieszczanych transgranicznie

 Wskazówki str. 125

G4-EN26

Rodzaj, rozmiar, status ochronny oraz znaczenie dla bioróżnorodności akwenów wodnych i powiązanych siedlisk, na które istotny wpływ ma zrzucona przez organizację raportującą woda i wycieki

 Wskazówki str. 126

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- *Poprawka dotycząca zakazu do Konwencji Bazylejskiej o kontroli transgranicznego przemieszczania i usuwania odpadów niebezpiecznych*, Konwencja Bazylejska, 1995 r.
- *Konwencja o zapobieganiu zanieczyszczeniu mórz przez zatapianie odpadów i innych substancji* (tzw. Konwencja londyńska), Międzynarodowa Organizacja Morska, 1972 r.
- *Konwencja o zapobieganiu zanieczyszczeniu mórz przez statki (MARPOL)*, Międzynarodowej Organizacji Morskiej, 1973 r., wraz z poprawkami wprowadzonymi w ramach Protokołu, 1978 r.
- *Konwencja o obszarach wodno-błotnych mających znaczenie międzynarodowe, zwłaszcza jako środowisko życiowe ptactwa wodnego*, Konwencja ramsarska, 1994 r.

Wskaźniki

G4-EN22

CAŁKOWITA OBJĘTOŚĆ ŚCIEKÓW WEDŁUG JAKOŚCI I DOCELOWEGO MIEJSCA PRZEZNACZENIA

- a. Opisać całkowitą objętość planowanych i nieplanowanych zrzutów ścieków w podziale na:
 - miejsce przeznaczenia;
 - jakość wody, uwzględniając metody uzdatniania;
 - to, czy została wykorzystana powtórnie przez inną organizację.
- b. Podać standardy, metodologie oraz założenia przyjęte do wyliczeń.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Ilość i jakość wody odprowadzanej przez organizację przekłada się bezpośrednio na skutki ekologiczne i koszty operacyjne. Poprzez stopniowe poprawianie jakości zrzucanych ścieków i/ lub ograniczeniu ich objętości organizacja może zmniejszyć swój wpływ na otaczającą ją środowisko naturalne. Niekontrolowany zrzut ścieków o dużej zawartości chemikaliów lub składników biogenych (przede wszystkim azotu, fosforu lub potasu) może mieć istotny wpływ na wody, odbiorniki ścieków. To z kolei może mieć wpływ na jakość wody dostarczanej do organizacji oraz jej relacje ze społecznościami i innymi użytkownikami wody.

Przekazywanie ścieków lub wody przemysłowej do stacji uzdatniania wody nie tylko zmniejsza poziom zanieczyszczeń, ale może również prowadzić do zmniejszenia kosztów finansowych organizacji oraz ryzyka związanego z nieprzestrzeganiem przepisów środowiskowych. Każde takie działanie organizacji zwiększa jej szanse na uzyskanie tzw. „licencji na działanie”, czyli przyzwolenia społecznego na działalność organizacji raportującej.

Kompilacja

Zidentyfikować planowane i nieplanowane zrzuty ścieków (z wyłączeniem zebranej deszczówki i domowych ścieków) według miejsca przeznaczenia ze wskazaniem sposobu ich oczyszczenia. Jeśli organizacja raportująca nie ma miernika do pomiaru zrzutu ścieków, trzeba tę wielkość oszacować

dzięki odjęciu szacowanej objętości wody zużywanej na terenie organizacji od objętości wody pobranej, wykazanej w ramach wskaźnika G4-EN8.

Organizacje raportujące, które zrzucają ścieki lub wody przemysłowe powinny wykazywać informacje na temat jakości wody pod względem łącznej objętości ścieków, z wykorzystaniem standardowych parametrów ścieków, takich jak biologiczne zapotrzebowanie na tlen (BZT5), całkowita ilość zawiesiny itp. Konkretny dobór parametrów jakościowych będzie się różnił w zależności od produktów, usług czy działań organizacji.

Dobór parametrów powinien być spójny ze standardem stosowanym w danej branży.

Metryczki jakości wody mogą się różnić w zależności od przepisów krajowych lub regionalnych.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Całkowita objętość ścieków

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji na temat objętości wody odprowadzanej przez organizację to między innymi liczniki przepływowe (punktowe źródła odprowadzania lub przy odprowadzaniu poprzez rurociąg) oraz zezwolenia.

G4-EN23

CAŁKOWITA WAGA ODPADÓW WEDŁUG RODZAJU ODPADU ORAZ METODY POSTĘPOWANIA Z ODPADEM

- a. Opisać całkowitą wagę odpadów niebezpiecznych i bezpiecznych w podziale na następujące metody utylizacji:
- powtórne wykorzystanie;
 - przetwarzanie;
 - kompostowanie;
 - odzysk, w tym odzysk energii;
 - spalanie (spalanie masy);
 - wprowadzanie do głębokich studni;
 - składowanie na składowiskach odpadów;
 - przechowywanie na terenie zakładu;
 - pozostałe (organizacja musi określić, jakie).
- b. Podać, jak wybrano metodę utylizacji:
- wywóz bezpośredni przez organizację raportującą lub w inny sposób potwierdzony bezpośrednio;
 - informacje dostarczone przez wykonawcę usług utylizacji odpadów;
 - standardowa informacja dostarczana przez wykonawcę usług utylizacji odpadów.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Dane dotyczące produkcji odpadów z kilku lat mogą wskazywać na postęp, jaki organizacja poczyniła na drodze do ograniczenia ilości odpadów. Ponadto przedstawiają one potencjał udoskonaleń w zakresie wydajności procesowej i produktywności. Z perspektywy finansowej ograniczenie ilości odpadów przyczynia się bezpośrednio do obniżenia kosztów materiałów, przetwarzania oraz ich utylizacji.

Informacje na temat wywozu odpadów odzwierciedlają stopień, w jakim organizacja radzi sobie z równoważeniem metod postępowania z odpadami z wywieranym wpływem na środowisko. Na przykład wywóz na wysypiska i przetwarzanie mają odmiennie skutki dla środowiska i efekty rezydualne. Większość strategii ograniczania ilości odpadów preferuje stosowanie takich metod jak ponowne wykorzystanie, przetwarzanie oraz odzysk zamiast innych opcji utylizacji.

Kompilacja

Zidentyfikować masę odpadów generowanych przez organizację w wyniku podejmowanych działań w podziale na:

- odpady niebezpieczne (zgodnie z przepisami krajowymi obowiązującymi w miejscu ich powstawania);

- odpady bezpieczne (wszystkie inne rodzaje stałych i płynnych odpadów bez ścieków).

Jeśli nie ma danych dotyczących wagi odpadów, należy oszacować ich masę, wykorzystując dostępne informacje na temat gęstości odpadów oraz zgromadzonej objętości, bilansów masowych lub tego typu informacji.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Sposób utylizacji odpadów](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to między innymi zewnętrzne audyty postępowania z odpadami realizowane przez podmioty świadczące usługi utylizacji lub karty ewidencji odpadów wystawiane przez takie podmioty, a także wewnętrzne systemy rozliczeń i księgowość organizacji oraz informacje z działu zakupów lub zarządzania dostawami.

G4-EN24

ŁĄCZNA LICZBA I OBJĘTOŚĆ ISTOTNYCH WYCIEKÓW

- a. Opisać całkowitą ilość i objętość odnotowanych istotnych wycieków.
- b. W przypadku wycieków, które zostały odnotowane w sprawozdaniach finansowych organizacji, podać dodatkowe informacje dla każdego takiego wycieku:
 - lokalizacja wycieku;
 - objętość wycieku;
 - materiał, który wyciekł, w podziale na:
 - wycieki ropy (do gleby lub wody);
 - wycieki paliwa (do gleby lub wody);
 - wycieki odpadów (do gleby lub wody);
 - wycieki substancji chemicznych (do gleby lub wody);
 - pozostałe (organizacja musi określić, jakie).
- c. Podać skutki istotnych wycieków.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Wycieki substancji chemicznych, ropy czy paliwa mogą mieć znaczące negatywne oddziaływanie na środowisko naturalne w miejscu wycieku, potencjalnie wpływając na glebę, wodę, powietrze, bioróżnorodność oraz zdrowie ludzi. Systematyczne zapobieganie wyciekom substancji niebezpiecznych są bezpośrednio związane z obowiązkami ustawowymi organizacji, ryzykiem finansowym dla organizacji wynikającym z utraty surowców, kosztami rekultywacji, ryzykiem interwencji organów nadzoru oraz utratą reputacji. Wskaźnik ten służy również jako pośredni miernik oceny zdolności organizacji do monitorowania swoich działań.

Kompilacja

Zidentyfikować wszystkie odnotowane istotne wycieki oraz objętość takich wycieków.

Zidentyfikować, które z tych wycieków zostały lub zostaną odnotowane w sprawozdaniach finansowych organizacji.

W przypadku wycieków, które zostały odnotowane w sprawozdaniach finansowych organizacji, podać dodatkowe informacje dla każdego takiego wycieku:

- lokalizacja wycieku;
- objętość wycieku;
- materiał, który wyciekł, w podziale na:
 - wycieki ropy (do gleby lub wody);
 - wycieki paliwa (do gleby lub wody);
 - wycieki odpadów (do gleby lub wody);
 - wycieki substancji chemicznych (do gleby lub wody);
 - pozostałe (organizacja musi określić, jakie).

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Wyciek
- Znaczący wyciek

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji dotyczące wycieków paliwa, ropy i substancji chemicznych to między innymi wewnętrzna dokumentacja gromadzona w ramach istniejącego systemu zarządzania środowiskowego oraz oficjalne sprawozdania przygotowywane dla lub przez odpowiedni organ ochrony środowiska.

G4-EN25

WAGA TRANSPORTOWANYCH, IMPORTOWANYCH, EKSPORTOWANYCH LUB PRZETWORZONYCH ODPADÓW UZNANYCH ZA NIEBEZPIECZNE W ROZUMIENIU KONWENCJI BAZYLEJSKIEJ, PATRZ ŹRÓDŁO NR 2, ANEKS I, II, III I VIII, ORAZ PROCENT ODPADÓW PRZEMIESZCZANYCH TRANSGRANICZNIE

- a. Podać całkowitą wagę w przypadku każdej poniższej kategorii:
- transportowane odpady niebezpieczne;
 - importowane odpady niebezpieczne;
 - eksportowane odpady niebezpieczne;
 - przetworzone odpady niebezpieczne.
- b. Podać procent niebezpiecznych odpadów przemieszczanych transgranicznie.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Zarządzanie odpadami niebezpiecznymi ma kluczowe znaczenie dla wielu interesariuszy. Nieodpowiedni transport odpadów niebezpiecznych, szczególnie do krajów, które nie dysponują infrastrukturą ani przepisami krajowymi regulującymi postępowanie z takimi odpadami, może stanowić zagrożenie zarówno dla zdrowia ludzi, jak i środowiska. Ponadto niewłaściwe zarządzanie odpadami niebezpiecznymi powoduje naliczenie kar z tytułu niezgodności z przepisami krajowymi i międzynarodowymi oraz potencjalnie grozi utratą reputacji.

Kompilacja

Zidentyfikować odpady niebezpieczne transportowane przez organizację lub w jej imieniu w okresie objętym raportowaniem w podziale na ich miejsce przeznaczenia. Dotyczy to transportu pomiędzy oraz w ramach zakładów.

Na podstawie tych informacji obliczyć całkowitą masę transportowanych odpadów niebezpiecznych, używając następującego równania:

Całkowita waga przetransportowanych odpadów niebezpiecznych według miejsca przeznaczenia

=

Waga przetransportowanych odpadów niebezpiecznych do organizacji w podziale na miejsce przeznaczenia ze źródeł zewnętrznych/od podmiotów zewnętrznych niebędących własnością organizacji

+

Waga przetransportowanych odpadów niebezpiecznych z organizacji w podziale na miejsce przeznaczenia do źródeł zewnętrznych/od podmiotów zewnętrznych niebędących własnością organizacji

+

Waga transportowanych odpadów niebezpiecznych w kraju i zagranicą według przeznaczenia, pomiędzy lokalizacjami będącymi własnością, dzierżawionymi lub zarządzanymi przez organizację.

Zidentyfikować całkowitą masę odpadów niebezpiecznych transportowanych pomiędzy krajami oraz tych, które wjeżdżają na teren organizacji, w podziale na miejsce ich przeznaczenia. Odpady transportowane pomiędzy różnymi zakładami organizacji nie są liczone jako wwożone.

Zidentyfikować odsetek całkowitej masy transportowanych odpadów niebezpiecznych w podziale na miejsce przeznaczenia, które są transportowane z zakładów organizacji do innych krajów. Uwzględnić wszystkie odpady, które opuszczają teren organizacji i są przemieszczane przez granice krajów, pomijając transporty pomiędzy różnymi lokalizacjami w organizacji.

Zidentyfikować część całkowitej masy transportowanych i wywożonych odpadów niebezpiecznych w podziale na miejsce przeznaczenia, które to odpady organizacja poddała oczyszczeniu.

Zidentyfikować część całkowitej masy odpadów w podziale na miejsce przeznaczenia, które to odpady zostały oczyszczone przez podmioty zewnętrzne, przetransportowane, wywiezione lub wwiozione przez organizację.

Przeliczyć objętość na szacunkową masę i podać zwięzłe wyjaśnienie wykorzystanej metodologii.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji uwzględniają dane rozliczeniowe od podmiotów zajmujących się transportem lub utylizacją, z systemów rachunkowych oraz działań zakupów lub zarządzania dostawami. Niektóre kraje wymagają dokumentacji towarzyszącej przesyłkom odpadów niebezpiecznych, która stanowiłaby wystarczające źródło wszelkich danych potrzebnych dla tego wskaźnika.

G4-EN26

RODZAJ, ROZMIAR, STATUS OCHRONNY ORAZ ZNACZENIE DLA BIORÓŻNORODNOŚCI AKWENÓW WODNYCH I POWIĄZANYCH SIEDLISK, NA KTÓRE ISTOTNY WPŁYW MA ZRZUCANA PRZEZ ORGANIZACJĘ RAPORTUJĄCĄ WODA I WYCIEKI

- a. Podać akweny oraz powiązane siedliska naturalne, na które istotny wpływ mają ścieki zrzucane przez raportującą organizację, w oparciu o kryteria opisane w sekcji Kompilacja (poniżej), uzupełniając je o poniższe informacje:
- wielkość akwenu i powiązanego siedliska naturalnego;
 - czy akwen i powiązane siedlisko naturalne zostały oznaczone jako obszar chroniony (narodowy lub międzynarodowy);
 - wartość pod względem bioróżnorodności (np. całkowita liczba gatunków chronionych).

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik stanowi jakościowy odpowiednik ilościowych wskaźników zrzutu ścieków, który pomaga opisać skutki tych zrzutów. Zrzuty i wycieki wpływające na środowisko wodne mogą mieć istotny wpływ na dostępność zasobów wodnych. Identyfikacja akwenów, na które oddziałują występujące wycieki, daje możliwość określenia działań w obszarach budzących szczególne obawy albo w obszarach, gdzie organizacja raportująca może napotkać szczególne ryzyko z uwagi na obawy społeczności, ograniczone zasoby wodne itp.

Kompilacja

Identyfikacja akwenów, na które istotny wpływ mają ścieki zrzucane przez raportującą organizację, zgodnie z następującymi kryteriami:

- zrzuty stanowiące średnio 5% lub więcej średniorocznej objętości danego akwenu;
- zrzuty, o których wiadomo na podstawie opinii właściwych ekspertów (np. władz miejskich), że mają istotny wpływ na akweny i otaczające je siedliska lub jest wysoce prawdopodobne, że będą miały taki wpływ;
- zrzuty do akwenów uznawanych przez ekspertów za szczególnie wrażliwe z uwagi na ich względne rozmiary, funkcje lub status rzadkiego lub zagrożonego systemu

(albo wsparcie określonego zagrożonego gatunku rośliny lub zwierzęcia);

- wszelkie zrzuty na obszary podmokłe znajdujące się na Liście Ramsarskiej⁷⁸ lub inne obszary uznane w kraju lub na arenie międzynarodowej za obszar będący pod ochroną, bez względu na wielkość zrzutu;
- źródło wody zostało zidentyfikowane jako wyjątkowo wartościowe ze względu na bioróżnorodność (np. różnorodność gatunków i endemizm, całkowita liczba gatunków chronionych);
- źródło wody zostało zidentyfikowane jako wyjątkowo wartościowe lub ważne dla lokalnych społeczności.

Źródła dokumentacji

Informacje na temat statusu źródła wody lub obszaru chronionego można uzyskać w lokalnych lub krajowych ministerstwach lub departamentach rządowych zajmujących się gospodarką wodną, lub w wyniku badań naukowych zainicjowanych przez organizację lub inne instytucje, np. badań wpływu na środowisko.

Źródła

- Czerwona Księga Gatunków Zagrożonych, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, <http://www.iucnredlist.org/>, dostęp 1 maja 2013 r.

Aspekt: Produkty i usługi

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

**G4-DMA**

Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI

**G4-EN27**

Stopień ograniczenia oddziaływania produktów i usług na środowisko

Wskazówki str. 128

**G4-EN28**

Procent odzyskanych materiałów ze sprzedawanych produktów i ich opakowań, według kategorii materiału

Wskazówki str. 129

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Wskaźniki

G4-EN27

STOPIEŃ OGRANICZENIA ODDZIAŁYWANIA PRODUKTÓW I USŁUG NA ŚRODOWISKO

- Podać ilościowo stopień, w jakim oddziaływanie produktów i usług zostało zmniejszone w okresie objętym raportowaniem.
- Jeśli użyto danych orientacyjnych, podać przyjęte podstawowe założenia dotyczące wzorców zużycia lub czynników normalizujących.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

W przypadku niektórych sektorów oddziaływanie produktów i usług na etapie użytkowania a (np. zużycie wody przez pralkę) oraz pod koniec ich cyklu życia może być równe lub większe niż oddziaływanie na etapie produkcji. Znaczenie takiego oddziaływania zależy zarówno od zachowania klientów, jak i od konstrukcji produktu lub usługi. Oczekuje się, że organizacje podejmą bardziej proaktywne podejście do oceny i poprawy oddziaływania na środowisko ich produktów i usług.

Wskaźnik ten ocenia działania podjęte przez organizację w celu zmniejszenia negatywnego oddziaływania na środowisko oraz poprawy konstrukcji i sposobu dostarczania swoich produktów i usług w kontekście ich oddziaływania na środowisko. Uwzględnienie troski o środowisko podczas projektowania produktów i usług może pomóc zidentyfikować nowe możliwości biznesowe, zróżnicować ofertę produktów i usług i zachęcić do stosowania nowych technologii. Może również ograniczyć ryzyko braku zgodności z przyszłymi przepisami o ochronie środowiska oraz wpłynąć korzystnie na reputację organizacji.

Kompilacja

Oddziaływania wymienione poniżej są wykluczone, ponieważ są już uwzględnione w innych wskaźnikach środowiskowych:

- odzysk produktów i opakowanie produktów (G4-EN28);
- wpływ na bioróżnorodność (G4-EN12).

Zidentyfikować konkretne projekty realizowane w okresie objętym raportowaniem, których celem jest zmniejszenie największego oddziaływania na środowisko poszczególnych grup produktów i usług w odniesieniu do:

- zużycia materiałów (np. zużycie materiałów nieodnawialnych, wymagających dużych nakładów energetycznych, toksycznych);
- zużycia wody (np. objętości zużywane podczas produkcji lub użycia);
- emisji (np. GHG, toksycznych, substancji zubożających warstwę ozonową);
- ścieków (np. jakość wody stosowanej podczas produkcji lub użycia);
- hałasu;
- odpadów (np. materiały niepodlegające odzyskowi, materiały lub związki toksyczne).

Zidentyfikować stopień, w jakim oddziaływanie produktów i usług zostało ograniczone w okresie objętym raportowaniem.

Na przykład: analizując zużycie wody przez pralkę, wzorce zużycia lub czynniki normalizacji można wyrazić jako: zużycie 10% mniej wody na 5 kg prania.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to ocena cyklu życia produktu (LCA) lub dokumenty dotyczące projektu, rozwoju i testów produktu.

G4-EN28

PROCENT ODZYSKIANYCH MATERIAŁÓW ZE SPRZEDAWANYCH PRODUKTÓW I ICH OPAKOWAŃ, WEDŁUG KATEGORII MATERIAŁU

- Podać procent odzyskiwanych produktów i materiałów do ich opakowania w każdej kategorii produktów.
- Opisać, jak zebrano dane dla tego wskaźnika.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Utylizacja produktów i materiałów opakowaniowych na koniec etapu użytkowania stanowi coraz większe wyzwanie z perspektywy ochrony środowiska. Tworząc wydajne systemy przetwarzania i powtórnego użycia, które zamykają cykl życia produktu, można znacząco przyczynić się do zwiększonej efektywności materiałów i zasobów. Ponadto można w ten sposób zmniejszyć problemy i koszty związane z utylizacją.

Wskaźnik ten pozwala ocenić skalę, na jaką produkty, składniki i materiały stosowane przez organizację są zbierane i skutecznie przetwarzane na przydatne materiały do wykorzystania w nowych procesach produkcyjnych. Ponadto umożliwi poznanie stopnia, w jakim organizacja projektuje produkty i opakowania, które można poddać przetwarzaniu lub wykorzystać ponownie. Wskaźnik ten może być źródłem informacji wyróżniających organizację na tle konkurencji w sektorach, które zobowiązane są spełniać formalne wymagania dotyczące przetwarzania produktów i ich opakowań.

Kompilacja

Zidentyfikować ilość produktów i ich opakowań poddawanych przetwarzaniu (to jest przetwarzanych lub ponownie wykorzystywanych) na koniec okresu ich użytkowania, w okresie objętym raportowaniem. Nie uwzględniać produktów odrzuconych lub zwróconych.

Oddzielnie opisać przetwarzanie lub ponowne użycie opakowań.

Aby obliczyć procent odzyskiwanych produktów i materiałów do ich opakowania w każdej kategorii produktów, użyć następującego równania:

$$\frac{\text{Produktory i materiały opakowaniowe odzyskane raportowanym okresie}}{\text{Produktory sprzedane w raportowanym okresie}} \times 100$$

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Kategoria produktu](#)
- [Odzysk](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dane zebrane z wewnętrznych systemów zbiórki odpadów lub dane z zewnętrznych systemów zbiórki odpadów odzyskujących produkty w imieniu organizacji.

Aspekt: Zgodność z regulacjami

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

**G4-DMA**

Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI

**G4-EN29****Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu nieprzestrzegania prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska**

Wskazówki str. 131

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Wskaźniki

G4-EN29

KWOTA ISTOTNYCH KAR ORAZ CAŁKOWITA LICZBA SANKCJI POZAFINANSOWYCH Z TYTUŁU NIEPRZESTRZEGANIA PRAWA I REGULACJI DOTYCZĄCYCH OCHRONY ŚRODOWISKA

- a. Podać istotne kary i sankcje pozafinansowe, wyszczególniając:
- całkowitą kwotę istotnych kar;
 - całkowitą liczbę sankcji pozafinansowych;
 - spory rozwiązane na drodze mechanizmów rozstrzygania.
- b. Jeśli organizacja nie dopuściła się żadnych niezgodności z przepisami lub regulacjami, wystarczy zwięzłe oświadczenie na ten temat.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Określenie stopnia przestrzegania przez organizację przepisów i regulacji pomaga określić jej zdolność do zarządzania działalnością w taki sposób, aby jej działania spełniały pewne parametry. Z ekonomicznego punktu widzenia zadbanie o zgodność z przepisami pomaga zmniejszyć ryzyko finansowe w postaci potencjalnych kar lub pośrednio w postaci wpływu na reputację. W niektórych okolicznościach brak zgodności z przepisami może doprowadzić do obowiązku działań w kierunku minimalizacji zanieczyszczeń środowiska lub innych kosztownych zobowiązań środowiskowych. Silne dowody na prowadzenie działalności zgodnie z przepisami prawa mogą również przyczynić się do rozwoju organizacji lub uzyskania pozwoleń.

Kompilacja

Zidentyfikować sankcje administracyjne lub sądowe nałożone z tytułu niezgodności z przepisami i z zakresu ochrony środowiska, w tym przynajmniej:

- niezgodności z międzynarodowymi deklaracjami, konwencjami i układami, a także regulacjami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi. Uwzględnić niezgodności związane z wyciekami zgodnie z informacjami

przedstawionymi we wskaźniku G4-EN24, które spełniają kryteria we wskaźniku G4-EN29;

- dobrowolne uzgodnienia w zakresie ochrony środowiska, podjęte z władzami. Uzgodnienia uznane są za wiążące i opracowane w miejsce wdrażania nowych rozporządzeń. W niektórych jurysdykcjach takie uzgodnienia określa się mianem „paktów”;
- sprawy wniesione przeciwko organizacji, gdzie spór został rozwiązany na drodze międzynarodowych mechanizmów rozstrzygania lub krajowych mechanizmów rozstrzygania pod nadzorem organów rządowych.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Przepisy i regulacje środowiskowe

Źródła dokumentacji

Źródła danych to wyniki audytów, systemy nadzorowania i śledzenia obsługiwane przez dział prawny lub systemy zarządzania ochroną środowiska. Informacje dotyczące całkowitej wartości kar pieniężnych dostępne są w działach księgowych/rachunkowych.

Aspekt: Transport

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Znaczący wpływ transportu produktów i innych towarów potrzebnych do prowadzenia przez organizację działalności oraz transportu pracowników na środowisko

Wskazówki str. 133

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Zalecenia ONZ dotyczące transportu towarów niebezpiecznych, ONZ, 2001 r.

Wskaźniki

G4-EN30

ZNACZĄCY WPŁYW TRANSPORTU PRODUKTÓW I INNYCH TOWARÓW POTRZEBNYCH DO PROWADZENIA PRZEZ ORGANIZACJĘ DZIAŁALNOŚCI ORAZ TRANSPORTU PRACOWNIKÓW NA ŚRODOWISKO

- Opisać znaczący wpływ transportu produktów i innych towarów potrzebnych do prowadzenia przez organizację działalności oraz transportu pracowników na środowisko. Jeśli nie zostaną uwzględnione dane ilościowe, podać przyczynę takiego pominięcia.
- Opisać, jak wpływ transportu produktów, towarów i materiałów oraz transportu pracowników na środowisko został ograniczony.
- Opisać kryteria i metodologię użyte do określenia, który wpływ na środowisko jest znaczący.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Wpływ systemów transportu na środowisko jest widoczny w wielu sferach, od globalnego ocieplenia po lokalny smog i hałas. W przypadku niektórych organizacji, zwłaszcza tych dysponujących rozległymi sieciami dostaw i dystrybucji, wpływ na środowisko wynikający z logistyki może stanowić główny czynnik wpływający na pozostawiany ślad węglowy. Ocena wpływu transportu produktów, towarów i materiałów w celach logistycznych oraz transportu pracowników organizacji jest częścią wieloaspektowego podejścia do planowania strategii zarządzania ochroną środowiska.

Kompilacja

Zidentyfikować znaczący wpływ na środowisko metod transportu stosowanych przez organizację. Analiza powinna uwzględniać przynajmniej:

- zużycie energii (np. ropy, nafty, paliwa, elektryczności);
- emisje (np. gazy cieplarniane, substancje zubożające warstwę ozonową, tlenki azotu, tlenki siarki i inne emisje do powietrza);
- ścieki (np. różnego rodzaju chemikalia);

- odpady (np. różnego rodzaju materiały do opakowań);
- hałas;
- wycieki (np. wycieki substancji chemicznych, ropy i paliw).

Zidentyfikować, jak taki wpływ transportu produktów, towarów i materiałów oraz transportu pracowników został zmniejszony.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Cele logistyczne](#)
- [Transport](#)
- [Transport pracowników](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to faktury od dostawców usług logistycznych, raporty z działu logistyki, dokumenty potwierdzające użytkowanie i konserwację pojazdów oraz monitorowanie pomiarów przeprowadzanych przez na przykład dział ochrony środowiska.

Aspekt: Ogólne

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Całkowite wydatki na ochronę środowiska i inwestycje według typu

Wskazówki str. 135

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- *International Guidance Document: Environmental Management Accounting*, Międzynarodowa Federacja Księgowych, 2005 r.
- *Environmental Management Accounting Procedures and Principles*, United Nations Division on Sustainable Development, 2001 r.

Wskaźniki

G4-EN31

CAŁKOWITE WYDATKI NA OCHRONĘ ŚRODOWISKA I INWESTYCJE WEDŁUG TYPU

- a. Podać wszystkie wydatki na ochronę środowiska w podziale na:
- koszty uzdatniania i utylizacji odpadów, oczyszczania emisji i działań naprawczych;
 - koszty zapobiegania szkodom i zarządzania ochroną środowiska.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Określenie wydatków na ograniczenie oddziaływania na środowisko oraz jego ochronę umożliwia organizacji ocenę wydajności jej programów środowiskowych. Ponadto zapewnia cenne informacje na potrzeby wewnętrznych analiz kosztów w zestawieniu z osiągniętymi korzyściami. Dane dotyczące rzeczywiście uzyskanych korzyści dla środowiska zaprezentowane na tle wydatków poniesionych na zmniejszenie oddziaływania na środowisko oraz jego ochronę umożliwiają sprawdzenie, jak wydajnie organizacja korzysta z zasobów, aby poprawić swoje wyniki. Dane dotyczące wydatków, jeśli są monitorowane i analizowane w czasie pod wieloma aspektami, umożliwiają organizacji dokonanie oceny wartości inwestycji organizacyjnych lub technologicznych dla poprawy wyników środowiskowych.

Istnieje możliwość wprowadzenia w organizacji systemu pełnej kontroli księgowej nad wydatkami na ochronę środowiska, która będzie monitorować różne dane w podziale na kategorie. Niniejszy wskaźnik skupia się na kosztach utylizacji odpadów, oczyszczaniu emisji oraz działaniach naprawczych, a także kosztach zapobiegania szkodom i zarządzania ochroną środowiska.

Kompilacja

Zidentyfikować koszty utylizacji odpadów, oczyszczania środowiska i działań naprawczych na bazie wydatków, które uwzględniają przynajmniej:

- oczyszczanie i utylizację odpadów;
- oczyszczanie emisji (np. wydatki na filtry, czynniki);
- wydatki na zakup i używanie certyfikatów emisji;
- wydatki na zakup sprzętu, konserwację oraz materiały i usługi potrzebne do prowadzenia działalności oraz powiązane koszty kadrowe;
- ubezpieczenie od odpowiedzialności w razie szkód w środowisku;

- koszty oczyszczania, łącznie z kosztami rekultywacji w związku z wyciekami odnotowanymi we wskaźniku G4-EN24.

Zidentyfikować koszty zapobiegania szkodom i zarządzania ochroną środowiska na bazie wydatków, które uwzględniają przynajmniej:

- szkolenia i kursy w zakresie ochrony środowiska;
- zewnętrzne usługi związane z zarządzaniem ochroną środowiska;
- zewnętrzne certyfikaty systemów zarządzania;
- badania i rozwój;
- dodatkowe wydatki na instalację czystszych technologii (np. dodatkowe koszty powyżej technologii standardowych);
- dodatkowe wydatki na zakupy związane z ochroną środowiska;
- inne koszty zarządzania ochroną środowiska.

Kompilacja wydatków w tym wskaźniku wyklucza następujące kategorie zgodnie z treścią w dokumencie Międzynarodowa Federacja Księgowych *International Guidance Document on Environmental Management Accounting*²¹:

- Kary za brak zgodności z regulacjami dotyczącymi ochrony środowiska (patrz G4-EN29)

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Wydatki na ochronę środowiska

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to systemy rozliczeniowe i księgowe (np. system ekozarządzania Environmental Management Accounting, EMA) oraz dział zakupów, zasobów ludzkich i prawny.

Aspekt: Ocena środowiskowa dostawcy

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 136–137

WSKAŹNIKI



Procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów środowiskowych

Wskazówki str. 138



Znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na środowisko w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania

Wskazówki str. 139

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.
- Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.
- Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie), ONZ, 2011 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać systemy stosowane podczas wyboru nowych dostawców uwzględniające kryteria środowiskowe. Wymienić kryteria środowiskowe stosowane podczas wyboru nowych dostawców. Kryteria środowiskowe lub oceny wpływu na środowisko mogą uwzględniać aspekty w „Kategorii środowiskowej”.

Opisać stosowane procesy, takie jak due diligence, służące do zidentyfikowania i oceny znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko w łańcuchu dostaw. Wpływ negatywny uwzględnia między innymi wpływ spowodowany przez organizację lub do którego organizacja się przyczyniła, lub z którym działania organizacji, jej produkty lub usługi są powiązane poprzez związek z dostawcą.

Opisać, jak organizacja identyfikuje i wybiera dostawców do oceny pod kątem wpływu na środowisko. Oceny mogą odbywać się w ramach audytów, przeglądu umów, dwustronnego zaangażowania oraz mechanizmów skargowych i zażaleń.

Opisać działania podjęte w celu rozwiązania problemu znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko w łańcuchu dostaw. Wyjaśnić, czy takie działania mają na celu zapobieganie wpływowi, jego zmniejszenie czy wdrożenie działań naprawczych. Podjęte działania mogą uwzględniać zmianę praktyk zakupowych organizacji, zmianę oczekiwań wobec wyników, tworzenie możliwości, szkolenia, zmiany w procesach oraz zakończenie współpracy z danym dostawcą.

↓ PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA KONKRETNYM ASPEKTEM G4-B CIĄG DALSZY

Opisać, w jaki sposób treść umowy z dostawcą odzwierciedla oczekiwania w zakresie zapobiegania rzeczywistemu lub potencjalnemu negatywnemu wpływowi na środowisko, jego zmniejszenia lub wprowadzenia działań naprawczych (uwzględniając cele i założenia).

Podać, czy dostawcy są nagradzani za zapobieganie rzeczywistemu i potencjalnemu negatywnemu wpływowi na środowisko, za jego zmniejszanie lub wprowadzanie działań naprawczych.

Opisać praktyki oceny i kontroli dostawców i ich produktów i usług z uwzględnieniem kryteriów środowiskowych.

Wypisać rodzaj, system, zakres, częstotliwość, bieżącą realizację ocen i audytów oraz podać, które części łańcucha dostaw zostały poddane audytowi i otrzymały certyfikat. Oceny i audyty dostawców i ich produktów i usług pod kątem spełniania kryteriów środowiskowych mogą być przeprowadzane przez samą organizację, przez drugą stronę lub przez trzecią stronę.

Opisać istniejące systemy oceny potencjalnego negatywnego skutku zakończenia współpracy z dostawcą w wyniku niekorzystnego wyniku oceny wpływu na środowisko oraz strategię organizacji zmierzającą do zmniejszenia takiego negatywnego skutku.

Wskaźniki

**G4-EN32**

PROCENT NOWYCH DOSTAWCÓW, KTÓRZY ZOSTALI DOBRANI POD KĄTEM SPEŁNIENIA KRYTERIÓW ŚRODOWISKOWYCH

a. Podać procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów środowiskowych

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik informuje interesariuszy o procencie dostawców, których wybrano lub z którymi podpisano umowy w wyniku procesów analizy środowiskowej due diligence. Analiza due diligence powinna być przeprowadzona jak najszybciej podczas nawiązywania współpracy z nowym dostawcą.

Wówczas można zapobiec lub zmniejszyć negatywny wpływ na środowisko już na etapie formułowania umowy o współpracę lub innych umów z danym dostawcą.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowych dostawców, których organizacja może wybrać i z którymi organizacja może potencjalnie współpracować.

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów środowiskowych.

Kryteria środowiskowe mogą uwzględniać aspekty w Kategorii środowiskowej.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Dostawca](#)
- [Selekcja dostawców](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zakupów lub prawny organizacji.

G4-EN33

ZNACZĄCY RZECZYWISTY I POTENCJALNIE NEGATYWNY WPŁYW NA ŚRODOWISKO W ŁAŃCUCHU DOSTAW ORAZ PODJĘTE DZIAŁANIA

- a. Podać liczbę dostawców poddanych ocenie pod względem wpływu na środowisko.
- b. Podać liczbę dostawców zidentyfikowanych jako źródło znaczącego rzeczywistego lub potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko.
- c. Opisać znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na środowisko zidentyfikowany w łańcuchu dostaw.
- d. Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na środowisko, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen podjęto pewne uzgodnienia dotyczące udoskonaleń.
- e. Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na środowisko, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen rozwiązano współpracę. Podać przyczynę.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Niniejszy wskaźnik dostarcza interesariuszom informacji nt. poziomu świadomości organizacji w zakresie znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko w łańcuchu dostaw.

Procesy identyfikacji i oceny znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko w łańcuchu dostaw mogą pomóc organizacji rozwiązać ten problem.

Kompilacja

Jeśli pozwoli to na nakreślenie odpowiedniego kontekstu dla znaczącego wpływu, organizacje powinny rozdzielić dane, które należy podać w tym wskaźniku, według lokalizacji dostawcy oraz znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na środowisko.

Wpływ negatywny uwzględnia między innymi wpływ spowodowany przez organizację lub do którego organizacja się przyczyniła, lub z którym działania organizacji, jej produkty lub usługi są powiązane poprzez związek z dostawcą.

Oceny wpływu na środowisko mogą uwzględniać aspekty w Kategorii środowiskowej.

Oceny mogą być przeprowadzane w celu kontroli oczekiwanych wyników dostawców określonych i przekazanych im przed przeprowadzeniem oceny.

Oceny mogą odbywać się w ramach audytów, przeglądu umów, dwustronnego zaangażowania oraz mechanizmów skargowych i zażaleń.

Udoskonalenia mogą uwzględniać zmianę praktyk zakupowych organizacji sporządzającej raport, zmianę oczekiwań wobec wyników, tworzenie możliwości, szkolenia, zmiany w procesach.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Dostawca](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zamówień, zakupów lub prawny.

Aspekt: Mechanizmy skargowe dotyczące kwestii środowiskowych

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 140

WSKAŹNIKI



Liczba skarg dotyczących wpływu na środowisko złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych

Wskazówki str. 141

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.
- Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.
- Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (*Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie*), ONZ, 2011 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać dostępność i łatwość dostępu do mechanizmów skargowych i procesów naprawczych związanych z wpływem na środowisko, w tym w ramach łańcucha dostaw organizacji, oraz zaangażowanie interesariuszy w monitorowanie efektywności takich mechanizmów i procesów. Interesariusze uczestniczący w procesie monitorowania efektywności mechanizmów skargowych i procesów naprawczych organizacji to na przykład dostawcy i lokalna społeczność czy też reprezentanci pracowników.

Wymienić rodzaje szkoleń dotyczących dostępności do mechanizmów skargowych i procesów naprawczych.

Wskaźniki

G4-EN34

LICZBA SKARG DOTYCZĄCYCH WPŁYWU NA ŚRODOWISKO ZŁOŻONYCH, ROZPATRZONYCH I ROZWIĄZANYCH W RAMACH FORMALNYCH MECHANIZMÓW SKARGOWYCH

- a. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na środowisko złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych w okresie objętym raportowaniem.
- b. W odniesieniu do zidentyfikowanych skarg podać:
 - iloma zajęto się w okresie objętym raportowaniem;
 - ile rozwiązano w okresie objętym raportowaniem.
- c. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na środowisko złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych przed okresem objętym raportowaniem, które zostały rozwiązane w okresie objętym raportowaniem.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Kwestie wpływu na środowisko naturalne w wyniku działań podejmowanych przez samą organizację oraz w relacji z innymi podmiotami (np. w łańcuchu dostaw) mogą wywoływać spory. Skuteczne mechanizmy skargowe odgrywają ważną rolę w naprawianiu skutków negatywnego wpływu na środowisko.

Kompilacja

Zidentyfikować istniejące formalne mechanizmy skargowe. Formalne mechanizmy skargowe mogą być zarządzane przez organizację sporządzającą raport lub stronę trzecią.

Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na środowisko złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych w okresie objętym raportowaniem.

Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg rozpatrywanych lub rozwiązanych w okresie objętym raportem złożonych w roku bieżącym lub roku poprzednim.

Jeśli pozwoli to na nakreślenie odpowiedniego kontekstu dla znaczącego oddziaływania, organizacje powinny rozdzielić dane dotyczące skarg według ich rodzaju oraz lokalizacji, a także strony, która złożyła skargę. Strony, które mogą składać skargę, to na przykład:

- wewnętrzni interesariusze (na przykład pracownicy);
- zewnętrzni interesariusze (tacy jak dostawcy, lokalne społeczności);
- jednostki lub grupy osób:
 - należące do defaworyzowanych grup społecznych;
 - należące do grup charakteryzujących się innymi wskaźnikami różnorodności.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Formalne mechanizmy skargowe

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, zgodności, zakupów i zasobów ludzkich organizacji.

KATEGORIA: SPOŁECZNA

Wprowadzenie

Społeczny wymiar zrównoważonego rozwoju dotyczy wpływu organizacji na otoczenie społeczne, w którym organizacja prowadzi swoją działalność.

Kategoria społeczna uwzględnia podkategorie:

- Praktyki zatrudniania i godnej pracy;
- Prawa człowieka;
- Społeczeństwo;
- Odpowiedzialność za produkt.

Treści zawarte w podkategoriach w większości odnoszą się do ogólnie uznawanych powszechnych norm lub innych odpowiednich międzynarodowych dokumentów.

PODKATEGORIA: PRAKTYKI ZATRUDNIANIA I GODNEJ PRACY

Wprowadzenie

Aspekty w podkategorii „Praktyki zatrudniania” oparte są na uznanych na poziomie międzynarodowym powszechnych standardach, w tym:

- *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, ONZ, 1948 r.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych*, ONZ, 1966 r.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*, ONZ, 1966 r.
- *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, ONZ, 1979 r.
- *Deklaracja dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy* z 1998 r. bazująca na ośmiu podstawowych Konwencjach MOP:
 - *Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej*, 1930 r.
 - *Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych*, 1948 r.
 - *Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych*, 1949 r.
 - *Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości*, 1951 r.
 - *Konwencja nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej*, 1957 r.
 - *Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*, 1958 r.
 - *Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia*, 1973 r.
 - *Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci*, 1999 r.
- *Deklaracja Wiedeńska i Program Działania*, ONZ, 1993 r.

Wskaźniki dla podkategorii „Praktyki zatrudniania” bazują ponadto na dwóch dokumentach, które opisują społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstw:

- *Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej*, MOP, 1977 r.
- *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Niniejsze wskaźniki w tej podkategorii pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału V, pt. Zatrudnienie i stosunki pracownicze w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tej podkategorii pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 6 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła dodatkowe

- *Deklaracja dotycząca Celów i Zadania MOP (Deklaracja filadelfijska)*, 1944 r.
- *Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji*, 2008 r.
- *Program Godna praca*, MOP, 1999 r.
- *Międzynarodowa Konwencja dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin*, ONZ, 1990 r.
- *Deklaracja Milenijna ONZ*, 2000 r.

Aspekt: Zatrudnienie

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu str. 144-145

WSKAŹNIKI



Całkowita liczba i wskaźniki zatrudnienia nowych pracowników oraz rotacji pracowników w podziale na grupy wiekowe, płeć i region

Wskazówki str. 146



Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności

Wskazówki str. 147



Wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim w podziale na płeć

Wskazówki str. 148

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Konwencja nr 102 MOP dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, 1952 r.
- Konwencja nr 121 MOP dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, 1964 r.
- Konwencja nr 128 MOP dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny, 1967 r.
- Konwencja nr 130 MOP dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych, 1969 r.
- Konwencja nr 132 MOP dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana), 1970 r.
- Konwencja nr 140 MOP dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego, 1974 r.
- Konwencja nr 156 MOP dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne, 1981 r.
- Konwencja nr 157 MOP dotycząca ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego, 1982 r.
- Konwencja nr 168 MOP dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, 1988 r.
- Konwencja nr 183 MOP dotycząca rewizji konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej), 2000 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać działania podjęte w celu oceny sytuacji, w których praca podjęta w łańcuchu dostaw organizacji nie odbywa się w odpowiednich ramach instytucjonalnych i prawnych. Praca odbywająca się w odpowiednich ramach instytucjonalnych i prawnych zwykle oznacza nawiązanie wiążącej umowy dotyczącej zatrudnienia z pracodawcą, którego można

zidentyfikować i który spełnia prawne wymogi określone dla pracodawcy.

Opisać działania podjęte w celu oceny sytuacji, w których osoby pracujące dla dostawców nie otrzymują ochrony społecznej i pracowniczej, do której mają prawo zgodnie z kodeksem pracy.

↓ PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA KONKRETNYM ASPEKTEM G4-B CIĄG DALSZY

Opisać działania podjęte w celu oceny sytuacji, w których warunki pracy w łańcuchu dostaw organizacji nie spełniają międzynarodowych standardów pracy lub krajowego kodeksu pracy. Warunki pracy uwzględniają wynagrodzenie, czas pracy, okresy przerw, urlopy, praktyki związane ze zwolnieniem z pracy dyscyplinarnym i w wyniku redukcji, ochronę kobiet na urlopie macierzyńskim, środowisko w miejscu pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, jakość warunków zamieszkania pracowników (jeśli zapewnia je pracodawca), kwestie dobrostanu takie jak dostęp do bezpiecznej wody pitnej, stołówki oraz dostęp do usług medycznych.

Opisać działania podjęte w celu oceny i rozpatrzenia sytuacji, w których pracownicy w łańcuchu dostaw organizacji są nieodpowiednio wynagradzani. Odpowiednie wynagrodzenie oznacza stawkę godzinową i wynagrodzenie za standardowy tydzień pracy (bez nadgodzin), które spełniają obowiązujące w branży i zgodne z prawem standardy płacy minimalnej oraz są wystarczające, aby spełnić podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin oraz zapewnić im niewielką

dotatkową nadwyżkę. Działania podjęte w celu oceny sytuacji, w której pracownicy są nieodpowiednio wynagradzani, mogą uwzględniać:

- dialog z dostawcami dotyczący stosunku cen płaconych dostawcom do stawek płaconych ich pracownikom;
- zmiany w praktykach zakupowych organizacji;
- wsparcie rokowań zbiorowych podczas ustalania stawek wynagrodzenia;
- ocena intensywności pracy w nadgodzinach, czy są one obowiązkowe i czy są opłacane po wyższej stawce.

Opisać działania podjęte w celu oceny i rozpatrzenia sytuacji, w których mają miejsce zakamuflowane relacje zatrudnienia, ponieważ pracownicy w łańcuchu dostaw organizacji są fałszywie postrzegani jako samozatrudnieni lub w których nie ma pracodawcy spełniającego wymogi formalne.

Opisać działania podjęte w celu oceny i rozpatrzenia sytuacji, w których praca w łańcuchu dostaw organizacji wykonywana w domu nie jest wykonywana zgodnie z obowiązującą prawnie umową.

Wskaźniki

G4-LA1

CAŁKOWITA LICZBA I WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA NOWYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ROTACJI PRACOWNIKÓW W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE, PŁEĆ I REGION

- Podać całkowitą liczbę i wskaźnik zatrudnienia nowych pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i region.
- Podać całkowitą liczbę i wskaźnik rotacji pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na grupy wiekowe, płeć i region.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Liczba, wiek, płeć oraz region, gdzie zatrudniani są nowi pracownicy organizacji, mogą odzwierciedlać strategię organizacji oraz jej zdolność do bycia atrakcyjnym pracodawcą dla osób o różnorodnych kwalifikacjach. Informacja ta może świadczyć o wysiłkach organizacji w celu wdrożenia włączających praktyk zatrudnienia w oparciu o wiek i płeć oraz optymalnym wykorzystaniu siły roboczej i talentów dostępnych w poszczególnych regionach.

Wysoki wskaźnik rotacji pracowników może wskazywać na poziom niepewności odczuwanej przez pracowników i ich niezadowolenie lub może sygnalizować fundamentalną zmianę w strukturze podstawowych działań organizacji. Nieproporcjonalnie wysoki wskaźnik rotacji wśród pracowników w konkretnym wieku lub należących do danej płci może wskazywać na brak zgodności z przepisami lub potencjalnie na nierówne traktowanie pracowników. Rotacja pracowników skutkuje zmianami w kapitale ludzkim i intelektualnym organizacji i może oddziaływać na produktywność. Rotacja ma bezpośredni wpływ na koszty w postaci niższych wydatków na wynagrodzenia lub większych kosztów rekrutacji nowych pracowników.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowo zatrudnionych pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na wiek: grupa do 30 lat, od 30 do 50 lat, powyżej 50 lat; w podziale na płeć i region.

Zidentyfikować całkowitą rotację pracowników w okresie objętym raportowaniem w podziale na wiek: grupa do 30 lat, od 30 do 50 lat, powyżej 50 lat; w podziale na płeć i region.

Zatrudnienie netto można oszacować, używając danych zaprezentowanych we Wskaźniku G4-10.

Wskaźniki są obliczane, przyjmując całkowitą liczbę pracowników pod koniec okresu objętego raportowaniem.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Nowo zatrudnieni pracownicy](#)
- [Rotacja pracowników](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dane na liście płac dostępne na poziomie kraju lub zakładu. Plany operacyjne oraz zmiany strategicznych celów organizacji mogą stanowić wyjaśnienie dla dużych zmian w danych zawartych w tym wskaźniku.

G4-LA2

ŚWIADCZENIA ZAPEWNIANE PRACOWNIKOM PEŁNOETATOWYM, KTÓRE NIE PRZYSŁUGUJĄ PRACOWNIKOM TYMCZASOWYM LUB ZATRUDNIONYM W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN, W PODZIALE NA GŁÓWNE LOKALIZACJE PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

- a. Podać świadczenia standardowo zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin, w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności. Świadczenia te powinny zawierać przynajmniej:
- ubezpieczenie na życie;
 - opieka zdrowotna;
 - ubezpieczenie od kalectwa i inwalidztwa;
 - urlop macierzyński/tacierzyński;
 - emerytura;
 - przydział akcji/udziałów;
 - inne.
- b. Podać definicję „głównej lokalizacji prowadzenia działalności”.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Dane przedstawione w tym wskaźniku stanowią miernik inwestycji organizacji w zasoby ludzkie oraz minimalne świadczenia, jakie oferuje swoim pełnoetatowym pracownikom. Jakość świadczeń oferowanych pełnoetatowym pracownikom jest kluczowym czynnikiem warunkującym utrzymanie personelu.

Kompilacja

Zidentyfikować standardowe świadczenia oferowane pełnoetatowym pracownikom w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności.

Zidentyfikować i podać, które z tych standardowych świadczeń nie są dostępne dla tymczasowych lub niepełnoetatowych pracowników w podziale na istotne lokalizacje prowadzenia działalności.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pracownik](#)
- [Świadczenia](#)
- [Świadczenia standardowe](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji uwzględniają lokalne lub centralne umowy zbiorowe, które mogą zawierać przykłady świadczeń oferowanych ponad minimum wymagane prawnie. Inne źródła mogą uwzględniać podsumowanie świadczeń, materiały wprowadzające dla nowych pracowników oraz umowy dotyczące zatrudnienia.

G4-LA3

WSKAŹNIKI POWROTU DO PRACY I UTRZYMANIA ZATRUDNIENIA PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM/TACIERZYŃSKIM W PODZIALE NA PŁEĆ

- Podać całkowitą liczbę pracowników, którzy byli uprawnieni do urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego w podziale na płeć.
- Podać całkowitą liczbę pracowników, którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego w podziale na płeć.
- Podać całkowitą liczbę pracowników, którzy powrócili do pracy po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego w podziale na płeć.
- Podać całkowitą liczbę pracowników, którzy powrócili do pracy po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim i pozostali zatrudnieni przez dwanaście miesięcy po powrocie do pracy, w podziale na płeć.
- Podać wskaźniki powrotu do pracy oraz utrzymania zatrudnienia przez pracowników, którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego, w podziale na płeć.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Wiele krajów wprowadziło przepisy prawne regulujące kwestie urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego. Celem wprowadzenia takich przepisów było umożliwienie pracownikom skorzystanie z takich urlopów, a następnie powrót do pracy na to samo lub podobne stanowisko.

Zastosowanie tych przepisów różni się w zależności od interpretacji państwa, pracodawców i pracowników. Wiele kobiet jest zniechęconych do korzystania z urlopu macierzyńskiego i powrotu do pracy pod wpływem praktyk pracodawcy, które mają wpływ na ich bezpieczeństwo zatrudnienia, wynagrodzenie i możliwości kariery zawodowej. Wielu mężczyzn jest zniechęconych do korzystania z urlopu tacierzyńskiego, mimo że są do niego uprawnieni.

Sprawiedliwy podział pomiędzy obojgiem rodziców urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego oraz innych przysługujących urlopów może prowadzić do większego napływu i wskaźnika zatrzymania wykwalifikowanego personelu, podnieść morale wśród pracowników oraz zwiększyć produktywność. Korzystanie przez mężczyzn z urlopu tacierzyńskiego może wskazywać na stopień, w jakim organizacja zachęca ojców do brania takiego urlopu. Większa liczba mężczyzn korzystających z urlopów rodzicielskich ma pozytywny wpływ na kobiety korzystające z takich urlopów ze względu na mniejsze ryzyko utraty możliwości rozwoju zawodowego.

Kompilacja

Zidentyfikować odsetek pracowników, w podziale na płeć, którzy są objęci politykami, uzgodnieniami lub umowami uprawniającymi ich do skorzystania z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego.

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników, w podziale na płeć:

- którzy skorzystali z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego w okresie objętym raportowaniem;

- którzy wrócili do pracy w okresie objętym raportowaniem po zakończeniu urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego;
- którzy po powrocie do pracy pozostali zatrudnieni przez 12 miesięcy. Aby uzupełnić prezentowane dane, należy przejrzeć dokumenty dotyczące wcześniejszych okresów objętych raportowaniem.

Bazując na tych informacjach, obliczyć następujące wskaźniki powrotu do pracy i utrzymania zatrudnienia w podziale na płeć. Należy skorzystać z poniższych równań:

$$\text{Wskaźnik powrotu do pracy} = \frac{\text{Całkowita liczba pracowników, którzy wrócili do pracy po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim}}{\text{Całkowita liczba pracowników, którzy powinni wrócić do pracy po urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim}} \times 100$$

$$\text{Wskaźnik utrzymania zatrudnienia} = \frac{\text{Całkowita liczba pracowników, którzy zachowali pracę 12 miesięcy po powrocie do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego}}{\text{Całkowita liczba pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego w poprzednich okresach objętych raportowaniem}} \times 100$$

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytucznych*, od str. 244

- Pracownik
- Urlop macierzyński/tacierzyński

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to działy zasobów ludzkich organizacji.

Aspekt: Stosunki pomiędzy pracownikami a kadrami zarządzającą

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Minimalne okresy wypowiedzenia w związku ze zmianami operacyjnymi, z uwzględnieniem informacji, czy są one określone w umowach zbiorowych

Wskazówki str. 150

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 3 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- Konwencja nr 87 MOP dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 r.
- Konwencja nr 98 MOP dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, 1949 r.
- Konwencja nr 135 MOP dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień, 1971 r.
- Konwencja nr 154 MOP dotycząca popierania rokowań zbiorowych, 1981 r.
- Konwencja nr 158 MOP dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, 1982 r.
- Zalecenie nr 91 MOP dotyczące układów zbiorowych, 1951 r.
- Zalecenie nr 94 MOP dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa, 1952 r.
- Zalecenie nr 163 MOP dotyczące popierania rokowań zbiorowych, 1981 r.
- Kluczowe wskaźniki rynku pracy, MOP, <http://kilm.ilo.org/kilmnet>, dostęp 1 maja 2013 r.
- Baza danych LABORSTA Internet <http://laborsta.ilo.org/>, MOP, dostęp 1 maja 2013 r.

Wskaźniki

G4-LA4

MINIMALNE OKRESY WYPOWIEDZENIA W ZWIĄZKU ZE ZMIANAMI OPERACYJNYMI, Z UWZGLĘDNIENIEM INFORMACJI, CZY SĄ ONE OKREŚLONE W UMOWACH ZBIOROWYCH

- Podać minimalny okres (w tygodniach) standardowego wypowiedzenia wręczanego pracownikom oraz ich wybranym reprezentantom przed wdrożeniem ważnych zmian operacyjnych, które mogą mieć istotny wpływ na pracowników.
- W przypadku organizacji posiadających pracowników objętych zbiorowymi układami pracy podać, czy okres wypowiedzenia oraz konieczność konsultacji i negocjacji są uwzględnione w umowach zbiorowych.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Minimalny okres wypowiedzenia wskazuje na zdolność organizacji do utrzymania zadowolenia i motywacji pracowników podczas wdrażania ważnych zmian operacyjnych.

Wskaźnik ten umożliwia wgląd w praktyki organizacji gwarantujące terminowe omówienie ważnych zmian operacyjnych oraz uwzględnienie pracowników i ich reprezentantów w procesie negocjacji i wdrażania tych zmian (które mogą mieć dla nich pozytywne i negatywne konsekwencje). Terminowe i skuteczne konsultacje z pracownikami i innymi zaangażowanymi stronami, jeśli istnieje ku temu uzasadnienie (np. administracją rządową), pomagają zminimalizować negatywne skutki zmian operacyjnych odczuwane przez pracowników oraz powiązane społeczności.

Niniejszy wskaźnik umożliwia również ocenę praktyk konsultacyjnych organizacji w odniesieniu do oczekiwań zawartych w mających zastosowanie międzynarodowych standardach i normach. Praktyki konsultacyjne, które skutkują dobrymi relacjami zawodowymi, pomagają zapewnić dobre środowisko pracy, niższą rotację personelu oraz zminimalizować przerwy w prowadzeniu działalności.

Kompilacja

Zidentyfikować minimalne okresy wypowiedzenia zawarte w politykach firmowych oraz standardowych umowach o pracę. Na poziomie regionu mogą funkcjonować różne polityki w zakresie rozwiązywania stosunku o pracę.

Zidentyfikować umowy zbiorowe zgodnie z informacjami podanymi we wskaźniku G4-11 i przejrzeć zapisy o okresie wypowiedzenia w tych dokumentach.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pracownik](#)
- [Znaczące zmiany operacyjne](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to polityki korporacyjne, standardowe umowy o pracę/umowy dot. zatrudnienia i umowy zbiorowe przechowywane w dziale zasobów ludzkich lub prawnym.

Aspekt: Bezpieczeństwo i higiena pracy

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 151

WSKAŹNIKI



Procent pracowników reprezentowanych we wspólnych formalnych komisjach ds. BHP uwzględniających pracowników i menedżerów, które pomagają monitorować i prowadzić programy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy

Wskazówki str. 152



Rodzaj urazów oraz wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych i nieobecności w pracy oraz wypadków śmiertelnych związanych z pracą, z podziałem na regiony i płeć

Wskazówki str. 153–154



Pracownicy często zapadający na choroby zawodowe lub szczególnie narażeni na choroby zawodowe

Wskazówki str. 155



Kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględnione w formalnych porozumieniach zawartych ze związkami zawodowymi

Wskazówki str. 156

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału VI, pt. Środowisko w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

- *Konwencja nr 161 MOP dotycząca służb medycyny pracy*, 1985 r.
- *Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases*, MOP, 1996 r.
- *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH 2001)*, MOP, 2001 r.

Źródła

- *Konwencja nr 155 MOP dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy*, 1981 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Edukacja, szkolenia, doradztwo, programy prewencyjne oraz programy kontroli ryzyka, które zapewniają pomoc w przypadku poważnych chorób pracownikom, ich rodzinom lub członkom społeczności lokalnej.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Kontrola ryzyka rozprzestrzeniania się chorób

Wskaźniki

G4-LA5

PROCENT PRACOWNIKÓW REPREZENTOWANYCH WE WSPÓLNYCH FORMALNYCH KOMISJACH DS. BHP UWZGLĘDNIAJĄCYCH PRACOWNIKÓW I MENEDŻERÓW, KTÓRE POMAGAJĄ MONITOROWAĆ I PROWADZIĆ PROGRAMY ZWIĄZANE Z BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY

- a. Podać poziom, na jakim zwykle działa w ramach organizacji każda wspólna komisja ds. BHP uwzględniająca pracowników i zarząd.
- b. Podać procent całej załogi reprezentowanej we wspólnych formalnych komisjach ds. BHP uwzględniających pracowników i zarząd.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Komisja ds. BHP ze wspólną reprezentacją może ułatwić organizację korzystnego środowiska pracy pod względem BHP. Zastosowanie takich komisji jest jednym ze sposobów zaangażowania pracowników w poprawę bezpieczeństwa i higieny w ich miejscu pracy. Wskaźnik ten stanowi miernik stopnia, w jakim pracownicy aktywnie uczestniczą w zapewnieniu bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.

Kompilacja

Zidentyfikować formalne komisje ds. BHP, które pomagają monitorować programy, zbierają opinie zwrotne oraz doradzają w kwestiach związanych z programami bezpieczeństwa pracy. Takie komisje mogą funkcjonować na poziomie zakładu lub na poziomie ponadzakładowym, regionalnym, grupowym lub całej organizacji.

Obliczyć całkowitą liczbę pracowników reprezentowanych przez takie komisje jako procent całej siły roboczej.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Komisja](#)
- [Siła robocza ogółem](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to procedury organizacyjne i protokoły z zebrań komisji ds. BHP.

G4-LA6

RODZAJ URAZÓW ORAZ WSKAŹNIK URAZÓW, CHOROÓB ZAWODOWYCH, DNI STRACONYCH I NIEOBECNOŚCI W PRACY ORAZ WYPADKÓW ŚMIERTELNYCH ZWIĄZANYCH Z PRACĄ, Z PODZIAŁEM NA REGIONY I PŁEĆ

- a. Podać rodzaje urazów, wskaźnik wypadków, wskaźnik chorób zawodowych, wskaźnik utraconych dni pracy oraz wskaźnik nieobecności i liczbę wypadków śmiertelnych związanych z pracą odnoszących się do wszystkich pracowników (to jest wszystkich pracowników plus pracowników nadzorowanych), w podziale na:
- region;
 - płeć.
- b. Podać rodzaje urazów, wskaźnik wypadków, wskaźnik chorób zawodowych, wskaźnik utraconych dni pracy oraz wskaźnik nieobecności i liczbę wypadków śmiertelnych związanych z pracą odnoszących się do niezależnych wykonawców pracujących na miejscu w zakładzie, którym organizacja zobowiązana jest zapewnić ogólne bezpieczeństwo w miejscu pracy, w podziale na:
- region;
 - płeć.
- c. Opisać system zasad dotyczących rejestrowania i zgłaszania danych dotyczących wypadków.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Wyniki organizacji w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w miejscu pracy to kluczowy miernik wywiązywania się organizacji z obowiązku opieki. Niski wskaźnik wypadków oraz nieobecności w pracy zwykle podnosi morale wśród pracowników oraz ich produktywność. Niniejszy wskaźnik pokazuje, czy praktyki zarządzania bezpieczeństwem i higieną w pracy skutkują mniejszą liczbą wypadków. Ocena trendów oraz wzorców w tym zakresie może również wskazywać na potencjalne przypadki nierównego traktowania w miejscu pracy.

Kompilacja

Zidentyfikować system zasad dotyczących rejestrowania i zgłaszania danych dotyczących wypadków. *Kodeks postępowania dotyczący rejestrowania i zgłaszania wypadków i chorób zawodowych MOP (Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases)*⁵⁶ powstał w celu uregulowania kwestii rejestrowania i zgłaszania wypadków. Jeśli przepisy krajowe są zgodne z powyższym *Kodeksem MOP*, wystarczy uwzględnić ten fakt w raporcie oraz oświadczyć, że praktyki w tym zakresie są zgodne z przepisami prawa. W sytuacji, gdy przepisy krajowe nie są zgodne z powyższym *Kodeksem MOP*, należy wskazać system zasad, które są przestrzegane oraz ich związek z *Kodeksem MOP*.

Zidentyfikować system stosowany do rejestrowania i zgłaszania zdarzeń i wyników związanych z BHP. Zapewnić, że system ten uwzględni wszystkie istotne zakłady oraz

lokalizacje geograficzne. Czasami zdarza się, że w całej organizacji stosowanych jest kilka różnych systemów. Na podstawie danych pochodzących z takich systemów obliczyć następujące dane statystyczne:

Wypadki śmiertelne

Zidentyfikować całkowitą liczbę zgonów, jakie miały miejsce w okresie objętym raportowaniem.

Podać te dane oddzielnie dla całej własnej siły roboczej (tj. wszystkich swoich pracowników i pracowników nadzorowanych) oraz dla niezależnych wykonawców pracujących na miejscu w zakładzie, którym organizacja zobowiązana jest zapewnić ogólne bezpieczeństwo w miejscu pracy, w podziale na:

- region;
- płeć.

Wskaźnik wypadków

Zidentyfikować wskaźnik wypadków odnotowanych w okresie objętym raportowaniem.

Ze względu na fakt, że niektóre organizacje uwzględniają w tym wskaźniku drobne wypadki (wymagające tylko pierwszej pomocy), należy podać, czy wskaźnik uwzględnia drobne wypadki, czy nie.

Podać te dane oddzielnie dla całej własnej siły roboczej (tj. wszystkich swoich pracowników i pracowników

↓ G4-LA6 CIĄG DALSZY

nadzorowanych) oraz dla niezależnych wykonawców pracujących na miejscu w zakładzie, którym organizacja zobowiązana jest zapewnić ogólne bezpieczeństwo w miejscu pracy, w podziale na:

- region;
- płeć.

Wskaźnik wypadków uwzględnia wypadki śmiertelne.

Wskaźnik chorób zawodowych

Zidentyfikować wskaźnik chorób zawodowych odnotowanych w raportowanym okresie.

Podać te dane oddzielnie dla całej własnej siły roboczej (tj. wszystkich swoich pracowników i pracowników nadzorowanych) oraz dla niezależnych wykonawców pracujących na miejscu w zakładzie, którym organizacja zobowiązana jest zapewnić ogólne bezpieczeństwo w miejscu pracy, w podziale na:

- region;
- płeć.

Wskaźnik dni utraconych

Zidentyfikować wskaźnik dni utraconych odnotowanych w okresie objętym raportowaniem.

Obliczając „dni utracone” podać:

- czy „dni” oznaczają „dni kalendarzowe” czy „dni, przez które pracownik powinien być w pracy”;
- w jakim momencie rozpoczyna się liczenie „utraconych dni” (na przykład w dniu po wypadku czy 3 dni po wypadku).

Podać te dane oddzielnie dla całej własnej siły roboczej (tj. wszystkich swoich pracowników i pracowników nadzorowanych) oraz dla niezależnych wykonawców pracujących na miejscu w zakładzie, którym organizacja zobowiązana jest zapewnić ogólne bezpieczeństwo w miejscu pracy, w podziale na:

- region;
- płeć.

Wskaźnik nieobecności

Zidentyfikować wskaźnik nieobecności odnotowanych w okresie objętym raportowaniem.

Podać te dane oddzielnie dla całej własnej siły roboczej (tj. wszystkich swoich pracowników i pracowników nadzorowanych) oraz dla niezależnych wykonawców pracujących na miejscu w zakładzie, którym organizacja zobowiązana jest zapewnić ogólne bezpieczeństwo w miejscu pracy, w podziale na:

- region;
- płeć.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Choroba zawodowa](#)
- [Dzień utracony](#)
- [Pracownik nadzorowany](#)
- [Pracownik nieobecny](#)
- [Siła robocza ogółem](#)
- [Wskaźnik chorób zawodowych](#)
- [Wskaźnik dni utraconych](#)
- [Wskaźnik nieobecności](#)
- [Wskaźnik wypadków](#)
- [Wypadek](#)
- [Wypadek śmiertelny](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji uwzględniają dokumentację pracowników, umowy z pracownikami, listy obecności i dokumentację wypadków.

G4-LA7

PRACOWNICY CZĘSTO ZAPADAJĄCY NA CHOROBY ZAWODOWE LUB SZCZEGÓLNIENIE NARAŻENI NA CHOROBY ZAWODOWE

- a. Podać, czy istnieją pracownicy, którzy podczas wykonywania obowiązków zawodowych często zapadają na konkretne choroby zawodowe lub są szczególnie narażeni na konkretne choroby zawodowe.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Wskaźnik ten, jako element strategii zapobiegawczej związanej z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy, ma zastosowanie wobec wszystkich organizacji. Szczególnie odnosi się do organizacji działających w krajach o wysokim ryzyku lub występowaniu chorób zakaźnych oraz organizacji działających w branży narażonej na wysokie ryzyko występowania konkretnych chorób. Zapobieganie poważnym chorobom przyczynia się do poprawy stanu zdrowia, zadowolenia oraz stabilności siły roboczej oraz pomaga utrzymać aprobatę społeczną dla działalności organizacji w konkretnej społeczności lub regionie.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Poważne choroby](#)
- [Pracownik fizyczny](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to polityki i procedury operacyjne organizacji, protokoły ze spotkań wewnętrznych komisji ds. BHP oraz dokumenty w działach zasobów ludzkich i ośrodkach zdrowia.

G4-LA8

KWESTIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY UWZGLĘDNIONE W FORMALNYCH POROZUMIENIACH ZAWARTYCH ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI

- a. Podać, czy formalne porozumienia (lokalne lub międzynarodowe) ze związkami zawodowymi uwzględniają kwestie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.
- b. Jeśli tak, podać stopień (w procentach), w jakim różne kwestie związane z ochroną zdrowia i bezpieczeństwa są uwzględnione w tym porozumieniach.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Niniejszy wskaźnik przedstawia jeden ze sposobów, w jaki zapewnia się sile roboczej ochronę zdrowia i bezpieczeństwa. Formalne umowy mogą zachęcać do akceptowania obowiązków związanych z BHP przez obie strony oraz do rozwoju przyjaznej zdrowiu i bezpieczeństwu kultury pracy. Niniejszy wskaźnik ujawnia stopień, w jakim siła robocza aktywnie uczestniczy w formalnych uzgodnieniach pomiędzy pracownikami a zarządem, które określają sposób zarządzania kwestiami BHP.

Kompilacja

Ustalić, czy organizacja posiada lokalne lub globalne uzgodnienia ze związkami zawodowymi obowiązujące w okresie objętym raportowaniem.

Ustalić stopień oraz zakres uwzględnionych kwestii ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w takich umowach.

Umowy zawierane na poziomie lokalnym zwykle dotyczą kwestii takich jak:

- środki ochrony indywidualnej;
- wspólne komisje ds. BHP uwzględniające pracowników i zarząd;
- udział reprezentantów pracowników w kontrolach BHP, audytach i dochodzeniach powypadkowych;

- szkolenia i edukacja;
- mechanizmy skargowe;
- prawo od odmowy wykonania pracy w warunkach niebezpiecznych;
- kontrole okresowe.

Umowy zawierane na poziomie międzynarodowym zwykle dotyczą kwestii takich jak:

- zgodność z dokumentami MOP;
- narzędzia lub struktury do rozwiązywania problemów;
- zobowiązania dotyczące poziomu oczekiwanych wyników lub poziomu stosowanych praktyk.

Na podstawie tych informacji obliczyć procentową różnicę pomiędzy umowami, które zawierają takie informacje i tymi, które ich nie zawierają.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Umowy formalne

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to umowy zbiorowe ze związkami zawodowymi.

Aspekt: Szkolenia i edukacja

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika w podziale na płeć oraz na kategorię pracowników

Wskazówki str. 158–159



Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają zarządzanie końcem kariery zawodowej

Wskazówki str. 160



Procent pracowników otrzymujących regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego, w podziale na płeć oraz kategorię pracowników

Wskazówki str. 161

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału VI, pt. Środowisko w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

Źródła

- Konwencja nr 140 MOP dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego, 1974 r.
- Konwencja nr 142 MOP dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich, 1975 r.
- Konwencja nr 155 MOP dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, 1981 r.
- Konwencja nr 168 MOP dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem, 1988 r.

Wskaźniki

G4-LA9

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH W ROKU PRZYPADAJĄCA NA PRACOWNIKA W PODZIALE NA PŁEĆ ORAZ NA KATEGORIĘ PRACOWNIKÓW

- a. Podać średnią liczbę godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników organizacji w okresie objętym raportowaniem, w podziale na:
- płeć;
 - kategorię pracowników.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Utrzymanie i rozwój kapitału ludzkiego, szczególnie poprzez szkolenia, które poszerzają wiedzę pracowników, ma kluczowe znaczenie dla rozwoju organizacji. Wskaźnik ten zapewnia wgląd w skalę inwestycji organizacji w szkolenia oraz stopień, w jakim te inwestycje dotyczą całej załogi. Dostęp do szkoleń może również być siłą napędową postępu na innych obszarach społecznych, np. może wskazywać na równe możliwości w miejscu pracy. Ponadto zwiększa motywację na poziomie personelu oraz całej organizacji.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników, w podziale na płeć. Wykorzystać dane ze wskaźnika G4-10.

Liczebność pracowników można wyrazić w postaci liczby pracowników lub ekwiwalentów w pełnych etatach. Należy opisać podejście i stosować je konsekwentnie przez cały czas oraz pomiędzy okresami.

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników w każdej kategorii pracowników. Informacje te można zacerpnąć ze wskaźnika G4-LA12.

Zidentyfikować całkowitą liczbę godzin szkoleniowych przeprowadzonych w raportowanym okresie w przeliczeniu na wszystkich pracowników oraz na każdą kategorię pracownika.

Zidentyfikować średnią liczbę godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników w okresie objętym raportowaniem. Użyć następującego równania:

$$\begin{aligned} & \text{Średnia liczba godzin} \\ & \text{szkoleniowych na pracownika} \\ & = \\ & \frac{\text{Całkowita liczba godzin szkoleniowych}}{\text{Całkowita liczba pracowników}} \end{aligned}$$

Zidentyfikować średnią liczbę godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników w okresie objętym raportowaniem, w podziale na płeć. Wykorzystać następujące równania:

$$\begin{aligned} & \text{Średnia liczba godzin} \\ & \text{szkoleniowych na kobietę} \\ & = \\ & \frac{\text{Całkowita liczba godzin szkoleniowych} \\ & \text{odbytych przez kobiety}}{\text{Całkowita liczba kobiet}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{Średnia liczba godzin} \\ & \text{szkoleniowych na mężczyznę} \\ & = \\ & \frac{\text{Całkowita liczba godzin szkoleniowych} \\ & \text{odbytych przez mężczyzn}}{\text{Całkowita liczba mężczyzn}} \end{aligned}$$

↓ G4-LA9 CIĄG DALSZY

Zidentyfikować średnią liczbę godzin szkoleniowych odbytych przez pracowników w okresie objętym raportowaniem, w podziale na kategorię pracowników. Użyć następującego równania:

$$\begin{aligned} & \text{Średnia liczba godzin szkoleniowych} \\ & \text{na kategorię pracowników} \\ & = \\ & \frac{\text{Całkowita liczba godzin szkoleniowych odbytych} \\ & \text{przez pracowników w danej kategorii}}{\text{Całkowita liczba w danej kategorii}} \end{aligned}$$

Można dokonać wielu obliczeń w zależności od kategorii pracowników. Obliczenia te będą się różnić w zależności od każdej organizacji.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Kategoria pracowników
- Pracownik
- Szkolenia

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dokumentacja pracowników oraz harmonogramy szkoleń.

G4-LA10

PROGRAMY ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI MENEDŻERSKICH I KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO, KTÓRE WSPIERAJĄ CIĄGŁOŚĆ ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW ORAZ UŁATWIAJĄ ZARZĄDZANIE KOŃCEM KARIERY ZAWODOWEJ

- Podać rodzaj i zakres wdrożonych programów oraz udzielonej pomocy w celu odświeżenia umiejętności posiadanych przez pracowników.
- Podać programy pomocy w okresie przejściowym wdrożone w celu ułatwienia zachowania ciągłości zatrudnienia oraz zarządzania zakończeniem kariery zawodowej wynikającego z przejścia na emeryturę lub rozwiązania umowy o pracę.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Programy zarządzania umiejętnościami umożliwiają organizacjom planowanie zdobywania umiejętności, które pomogą pracownikom osiągnąć cele strategiczne w zmieniającym się środowisku pracy. Bardziej wykwalifikowana i wykształcona kadra pracownicza zwiększa kapitał ludzki organizacji i zwiększa zadowolenie pracowników, które jest silnie powiązane z ich lepszymi wynikami w pracy. w przypadku osób przed emeryturą pewność i jakość relacji zawodowych staje się większa dzięki świadomości, że otrzymają oni pomoc w momencie zakończenia kariery zawodowej. Celem kształcenia ustawicznego jest promowanie podnoszenia kwalifikacji i poziomu wiedzy, co umożliwia każdemu człowiekowi dostosowanie się do szybko zmieniającego się rynku pracy oraz do aktywnego uczestniczenia we wszystkich sferach życia gospodarczego.

Kompilacja

Zidentyfikować programy szkoleniowe dla pracowników mające na celu podniesienie kwalifikacji personelu organizacji.

Świadczenia te powinny zawierać przynajmniej:

- wewnętrzne szkolenia;
- dofinansowanie zewnętrznych szkoleń lub nauki;
- zapewnienie urlopów szkoleniowych z gwarancją powrotu do pracy.

Zidentyfikować programy pomocy w okresie przejściowym zapewniane pracownikom, którzy przechodzą na emeryturę lub z którymi rozwiązano umowę o pracę. Świadczenia te powinny zawierać przynajmniej:

- plany przedemerytalne dla osób zamierzających przejść na emeryturę;
- szkolenia przekwalifikujące dla osób planujących kontynuować pracę;
- odprawy;
- jeśli pracownicy otrzymują odprawy, podać, czy ich wysokość zależy od wieku pracownika i liczby przepracowanych lat;
- usługi wyszukiwania zatrudnienia;
- wsparcie (takie jak szkolenia, doradztwo) podczas zmiany trybu życia na niezawodowy.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Kształcenie ustawiczne
- Pracownik
- Przekwalifikowanie
- Zakończenie pracy zawodowej
- Zarządzanie umiejętnościami

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to procedury organizacyjne związane z rozwiązaniem umowy o pracę i dokumentacja pracowników.

G4-LA11

PROCENT PRACOWNIKÓW OTRZYMUJĄCYCH REGULARNE OCENY SWOICH WYNIKÓW ORAZ INFORMACJE ROZWOJU ZAWODOWEGO, W PODZIALE NA PŁEĆ ORAZ KATEGORIĘ PRACOWNIKÓW

- a. Opisać procent wszystkich pracowników w podziale na płeć i kategorię pracowników, którzy otrzymywali regularne oceny okresowe obejmujące ich wyniki oraz ścieżkę rozwoju zawodowego w okresie objętym raportowaniem.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Ocena wyników pracownika na tle wyznaczonych celów ułatwia indywidualny rozwój pracownika oraz przyczynia się do lepszego zarządzania umiejętnościami pracowników oraz rozwoju kapitału ludzkiego w organizacji. Również w ten sposób może wzrosnąć zadowolenie pracownika, co przekłada się na lepsze wyniki organizacji. Niniejszy wskaźnik pośrednio pokazuje, co robi organizacja w celu monitorowania i utrzymania bazy umiejętności swojego personelu. Informacje zawarte w tym wskaźniku w połączeniu z informacjami we wskaźniku G4-LA10 pomagają zilustrować podejście organizacji do podnoszenia umiejętności. Procent pracowników, którzy regularnie otrzymują ocenę swoich wyników oraz rozwoju kariery zawodowej, w podziale na płeć, prezentuje stopień, w jakim ten system ma zastosowanie w całej organizacji oraz pokazuje czy nie występuje nierówny dostęp do tych możliwości.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników w podziale na płeć i kategorię pracowników. Informacje te można zaczerpnąć ze wskaźnika G4-10 i G4-LA12.

Zidentyfikować procent pracowników w podziale na płeć i kategorię pracowników, którzy otrzymywali regularne oceny swoich wyników oraz informacje rozwoju zawodowego w okresie objętym raportowaniem.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pracownik](#)
- [Regularna ocena wyników oraz informacje rozwoju zawodowego](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dokumentacja pracownicza.

Aspekt: Różnorodność i równość szans

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Skład ciał zarządzających i kadry pracowniczej w podziale na kategorie według płci, wieku, przynależności do mniejszości oraz innych wskaźników różnorodności

Wskazówki str. 163–164

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958 r.
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, ONZ, 1979 r.
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, ONZ, 1965 r.
- Deklaracja w sprawie likwidacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, ONZ, 1981 r.
- Deklaracja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, ONZ, 1963 r.
- Deklaracja w sprawie praw osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych, ONZ, 1992 r.
- Deklaracja Pekinśka i Platforma Działania, Czwarta Światowa Konferencja Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie kobiet, ONZ, 1995 r.
- Deklaracja w sprawie ras i uprzedzeń rasowych, UNESCO, 1978 r.
- *Women's Empowerment Principles*, UN Women, ONZ Global Compact, 2011 r.

Wskaźniki

G4-LA12

SKŁAD CIAŁ ZARZĄDZAJĄCYCH I KADRY PRACOWNICZEJ W PODZIALE NA KATEGORIE WEDŁUG PŁCI, WIEKU, PRZYNALEŻNOŚCI DO MNIEJSZOŚCI ORAZ INNYCH WSKAŹNIKÓW RÓŻNORODNOŚCI

- a. Podać procent osób należących do organów nadzoru organizacji z każdej z następujących kategorii różnorodności:
- płeć;
 - grupa wiekowa: poniżej 30 lat, od 30 do 50 lat, powyżej 50 lat;
 - grupy mniejszościowe;
 - inne wskaźniki różnorodności.
- b. Podać procent pracowników w podziale na kategorie pracowników w każdej z następujących kategorii różnorodności:
- płeć;
 - grupa wiekowa: poniżej 30 lat, od 30 do 50 lat, powyżej 50 lat;
 - grupy mniejszościowe;
 - inne wskaźniki różnorodności.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik zapewnia ilościowy pomiar różnorodności w ramach personelu organizacji i może być stosowany w połączeniu z benchmarkami branżowymi lub regionalnymi. Poziom różnorodności w organizacji daje wgląd w jej kapitał ludzki. Porównanie pomiędzy różnorodnością w ramach siły roboczej a różnorodnością wśród kadry zarządzającej zapewnia również informacje na temat równości szans. Szczegółowe informacje na temat składu siły roboczej pomagają także ocenić, które kwestie mogą mieć szczególne znaczenie dla poszczególnych segmentów siły roboczej.

Kompilacja

Organy nadzoru

Zidentyfikować organy zarządzające, które funkcjonują w ramach organizacji, np. radę dyrektorów, zarząd lub podobne organy w przypadku organizacji niebędących korporacjami.

Zidentyfikować całkowitą liczbę osób i/lub pracowników, którzy tworzą te organy nadzoru i przeanalizować skład pod względem następujących kategorii różnorodności:

- płeć;
- grupa wiekowa: poniżej 30 lat, od 30 do 50 lat, powyżej 50 lat;
- grupy mniejszościowe;
- inne wskaźniki różnorodności.

Zidentyfikować wszelkie inne wskaźniki różnorodności stosowane przez organizację w ramach jej własnego systemu monitorowania i rejestrowania tych kwestii, które mogą być ważne dla raportu.

Kategorie pracownika

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników w każdej kategorii pracowników. Należy dokonać wielu obliczeń w zależności od kategorii pracowników. Obliczenia te będą się różnić w zależności od każdej organizacji. Dodatkowe wskazówki znaleźć można w definicji „kategorii pracowników”.

Całkowita liczba pracowników odpowiada liczbie podanej we wskaźniku G4-10.

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników /zatrudnionych w każdej kategorii w podziale na następujące czynniki:

- płeć;
- grupa wiekowa: poniżej 30 lat, od 30 do 50 lat, powyżej 50 lat;
- grupy mniejszościowe;
- inne wskaźniki różnorodności.

Zidentyfikować wszelkie inne wskaźniki różnorodności stosowane przez organizację w ramach jej własnego systemu monitorowania i rejestrowania tych kwestii, które mogą być ważne dla raportu.

↓ G4-LA12 CIĄG DALSZY

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Kategoria pracowników
- Organy nadzoru
- Pracownik
- Wskaźniki różnorodności

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dokumentacja pracowników oraz protokoły ze spotkań komisji ds. równości szans.

Aspekt: Równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 165

WSKAŹNIKI



Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie pracowników i główne lokalizacje prowadzenia działalności

Wskazówki str. 166

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- *Konwencja nr 100 MOP dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości*, 1951 r.
- *Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*, 1958 r.
- *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, ONZ, 1979 r.
- *Deklaracja Pekińska i Platforma Działania, Czwarta Światowa Konferencja Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie kobiet*, ONZ, 1995 r.
- *Women's Empowerment Principles*, UN Women, ONZ Global Compact, 2011 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-a.

Opisać kontekst prawny i społeczno-ekonomiczny zapewniający korzystne i niekorzystne warunki dla równości osób obu płci w środowisku pracy. Mogą to być dane dotyczące odsetka kobiet zatrudnianych w organizacji, zajmujących stanowiska na najwyższym poziomie nadzoru oraz równości wynagrodzenia.

Wskaźniki

**G4-LA13**

STOSUNEK PENSJI PODSTAWOWEJ I WYNAGRODZENIA Kobiet I MĘŻCZYŹN Z PODZIAŁEM NA KATEGORIE PRACOWNIKÓW I GŁÓWNE LOKALIZACJE PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI

- Podać stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w każdej kategorii pracowników w podziale na główne lokalizacje prowadzenia działalności.
- Podać definicję „głównej lokalizacji prowadzenia działalności”.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

W wielu krajach wprowadzono przepisy prawa, które wymuszają oferowanie równego wynagrodzenia za pracę równej wartości. Kwestia ta opisana jest również w *Konwencji nr 100 MOP dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości*²⁷. Równe wynagrodzenie to czynnik wpływający na zatrzymanie wykwalifikowanego personelu. Jeśli występują nierówności w wynagrodzeniu wynikające z przynależności do płci, organizacja ryzykuje utratę dobrego wizerunku oraz konsekwencje prawne wynikające z dopuszczenia się dyskryminacji płci.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników w każdej kategorii pracowników w całej organizacji w podziale na płeć, używając danych zawartych we wskaźniku G4-LA12. Kategorie pracowników definiuje się na podstawie własnego systemu zasobów ludzkich w organizacji. Całkowita liczba pracowników i regionów, w których są zatrudnieni, powinna być zbieżna z danymi przedstawionymi we wskaźniku G4-10.

Zidentyfikować podstawową pensję wypłacaną kobietom i mężczyznom w każdej kategorii pracowników.

Zidentyfikować wynagrodzenie wypłacane kobietom i mężczyznom w każdej kategorii pracowników. Przyjść, że wynagrodzenie to średnia pensja w każdej grupie płciowej w ramach każdej kategorii pracowników.

Używając tych informacji, obliczyć stosunek podstawowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w podziale na kategorie pracowników i główne lokalizacje prowadzenia działalności.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Kategoria pracowników](#)
- [Pensja podstawowa](#)
- [Wynagrodzenie](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to struktura płac oraz dokumentacja pracowników i wynagrodzeń.

Aspekt: Ocena dostawcy pod kątem praktyk zatrudniania



Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:



Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

G4-DMA  **Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu str. 167–168**

WSKAŹNIKI

G4-LA14  **Procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów praktyk zatrudniania**
 **Wskazówki str. 169**

G4-LA15  **Znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na praktyki zatrudniania w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania**
 **Wskazówki str. 170**

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.
- Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.
- Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (*Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie*), ONZ, 2011 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać systemy stosowane podczas wyboru nowych dostawców uwzględniające kryteria praktyk zatrudniania. Wymienić kryteria praktyk zatrudniania stosowane podczas wyboru nowych dostawców. Kryteria praktyk zatrudniania lub oceny oddziaływania na praktyki zatrudniania mogą uwzględniać:

- praktyki w miejscu pracy;
- praktyki dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa;
- incydenty (nękanie werbalne, psychiczne, fizyczne lub seksualne, przymus lub molestowanie);
- relacje branżowe;
- stawki godzinowe i wynagrodzenie;
- godziny pracy.

Opisać stosowane procesy, takie jak due diligence (należytej staranności), do zidentyfikowania i oceny znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na praktyki zatrudniania w łańcuchu dostaw. Wpływ negatywny uwzględnia między innymi wpływ spowodowany przez organizację lub do którego organizacja się przyczyniła, lub z którym działania organizacji, jej produkty lub usługi są powiązane poprzez związek z dostawcą.

Opisać, jak organizacja identyfikuje i wybiera dostawców do oceny pod kątem wpływu na praktyki zatrudniania. Oceny mogą odbywać się w ramach audytów, przeglądu umów, dwustronnego zaangażowania oraz mechanizmów skargowych i zażaleń.

↓ PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA KONKRETNYM ASPEKTEM G4-B CIĄG DALSZY

Opisać działania podjęte w celu rozwiązania problemu znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na praktyki zatrudniania w łańcuchu dostaw. Wyjaśnić, czy takie działania mają na celu zapobieganie wpływowi, jego zmniejszenie czy wdrożenie działań naprawczych. Podjęte działania mogą uwzględniać zmianę praktyk zakupowych organizacji, zmianę oczekiwań wobec wyników, tworzenie możliwości, szkolenia, zmiany w procesach oraz zakończenie współpracy z danym dostawcą.

Opisać, w jaki sposób treść umowy z dostawcą odzwierciedla oczekiwania w zakresie zapobiegania rzeczywistemu lub potencjalnemu negatywnemu wpływowi na praktyki zatrudniania, jego zmniejszenia lub wprowadzenia działań naprawczych (uwzględniając cele i założenia).

Podać, czy dostawcy są nagradzani za zapobieganie rzeczywistemu i potencjalnemu negatywnemu wpływowi na praktyki zatrudniania, za jego zmniejszenie lub wprowadzenie działań naprawczych.

Podać praktyki oceny i kontroli dostawców i ich produktów i usług z uwzględnieniem kryteriów praktyk zatrudniania.

Podać rodzaj, system, zakres, częstotliwość, bieżącą realizację ocen i audytów oraz podać które części łańcucha dostaw zostały poddane audytowi i otrzymały certyfikat. Oceny i audyty dostawców i ich produktów i usług pod kątem spełniania kryteriów praktyk zatrudniania mogą być przeprowadzane przez samą organizację, przez drugą stronę lub przez trzecią stronę.

Opisać istniejące systemy oceny potencjalnego negatywnego skutku zakończenia współpracy z dostawcą w wyniku niekorzystnego wyniku oceny wpływu na praktyki zatrudniania oraz strategię organizacji zmierzającą do zmniejszenia takiego negatywnego skutku.

Wskaźniki

**G4-LA14**

PROCENT NOWYCH DOSTAWCÓW, KTÓRZY ZOSTALI DOBRANI POD KĄTEM SPEŁNIENIA KRYTERIÓW PRAKTYK ZATRUDNIANIA

a. Podać procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów praktyk zatrudniania.

WSKAZÓWKI



Znaczenie

Niniejszy wskaźnik informuje interesariuszy o procencie dostawców, których wybrano lub z którymi podpisano umowy w wyniku procesów analizy due dilligence (należytej staranności) praktyk zatrudniania. Analiza due dilligence (należytej staranności) powinna być przeprowadzona jak najszybciej podczas nawiązywania współpracy z nowym dostawcą.

Wówczas można zapobiec lub zmniejszyć negatywny wpływ na praktyki zatrudniania już na etapie formułowania umowy o współpracy lub innych umów z danym dostawcą.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowych dostawców, których organizacja może wybrać i z którymi organizacja może potencjalnie współpracować.

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów praktyk zatrudniania.

Kryteria praktyk zatrudniania mogą uwzględniać:

- praktyki w miejscu pracy;
- praktyki dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa;
- incydenty (nękanie werbalne, psychiczne, fizyczne lub seksualne, przymus lub molestowanie);
- relacje branżowe;
- stawki godzinowe i wynagrodzenie;
- godziny pracy.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Dostawca](#)
- [Selekcja dostawców](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zakupów lub prawny organizacji.

G4-LA15

ZNACZĄCY RZECZYWISTY I POTENCJALNIE NEGATYWNY WPŁYW NA PRAKTYKI ZATRUDNIANIA W ŁAŃCUCHU DOSTAW ORAZ PODJĘTE DZIAŁANIA

- Podać liczbę dostawców poddanych ocenie pod kątem praktyk zatrudniania.
- Podać liczbę dostawców zidentyfikowanych jako źródło znaczącego rzeczywistego lub potencjalnego negatywnego wpływu na praktyki zatrudniania.
- Podać znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na praktyki zatrudniania zidentyfikowane w łańcuchu dostaw.
- Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na praktyki zatrudniania, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen podjęto pewne uzgodnienia dotyczące udoskonalień.
- Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na praktyki zatrudniania, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen rozwiązano współpracę. Podać przyczynę.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Niniejszy wskaźnik informuje interesariuszy o świadomości organizacji w zakresie znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na praktyki zatrudniania w łańcuchu dostaw.

Procesy identyfikacji i oceny znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na praktyki zatrudniania w łańcuchu dostaw mogą pomóc organizacji rozwiązać ten problem.

Kompilacja

Jeśli pozwoli to na nakreślenie odpowiedniego kontekstu dla znaczącego wpływu, organizacje powinny rozdzielić dane, które należy podać w tym wskaźniku, według lokalizacji dostawcy oraz znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na praktyki zatrudniania.

Wpływ negatywny uwzględnia między innymi wpływ spowodowany przez organizację lub do którego organizacja się przyczyniła, lub z którym działania organizacji, jej produkty lub usługi są powiązane poprzez związek z dostawcą.

Oceny oddziaływania na praktyki zatrudniania mogą uwzględniać:

- praktyki w miejscu pracy;
- praktyki dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa;

- incydenty (nękanie werbalne, psychiczne, fizyczne lub seksualne, przymus lub molestowanie);
- relacje branżowe;
- stawki godzinowe i wynagrodzenie;
- godziny pracy.

Oceny mogą być przeprowadzane w celu kontroli oczekiwanych wyników określonych i przekazanych im przed przeprowadzeniem oceny.

Oceny mogą odbywać się w ramach audytów, przeglądu umów, dwustronnego zaangażowania oraz mechanizmów skargowych i zażaleń.

Udoskonalenia mogą uwzględniać zmianę praktyk zakupowych organizacji sporządzającej raport, zmianę oczekiwań wobec wyników, tworzenie możliwości, szkolenia, zmiany w procesach.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Dostawca

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zamówień, zakupów lub prawny.

Aspekt: Mechanizmy skargowe dotyczące praktyk zatrudniania

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 171

WSKAŹNIKI



Liczba skarg dotyczących praktyk zatrudniania złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych

Wskazówki str. 172

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału VII, pt. Zwalczanie korupcji, namawiania do korupcji i wymuszenia w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

Źródła

- *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.*
- *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.*
- *Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie), ONZ, 2011 r.*

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać dostępność i łatwość dostępu do mechanizmów skargowych i procesów naprawczych związanych z praktykami zatrudniania, w tym w ramach łańcucha dostaw organizacji, oraz zaangażowanie interesariuszy w monitorowanie wydajności takich mechanizmów i procesów. Interesariusze uczestniczący w procesie monitorowania wydajności mechanizmów skargowych i procesów naprawczych organizacji to na przykład dostawcy i lokalna społeczność czy też reprezentanci pracowników.

Wymienić rodzaje szkoleń dotyczących dostępności i łatwości dostępu do mechanizmów skargowych i procesów naprawczych.

Wskaźniki

G4-LA16

LICZBA SKARG DOTYCZĄCYCH PRAKTYK ZATRUDNIANIA ZŁOŻONYCH, ROZPATRZONYCH I ROZWIĄZANYCH W RAMACH FORMALNYCH MECHANIZMÓW SKARGOWYCH

- a. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących praktyk zatrudniania złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych w okresie objętym raportowaniem.
- b. W odniesieniu do zidentyfikowanych skarg podać:
 - iloma zajęto się w okresie objętym raportowaniem;
 - ile rozwiązano w okresie objętym raportowaniem.
- c. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących praktyk zatrudniania złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych przed okresem objętym raportowaniem, które zostały rozwiązane w okresie objętym raportowaniem.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Kwestie wpływu organizacji na praktyki zatrudniania w wyniku działań w wyniku działań podejmowanych przez samą organizację oraz relacji z innymi podmiotami (np. w łańcuchu dostaw) mogą wywoływać spory. Skuteczne procedury skargowe odgrywają ważną rolę w naprawianiu skutków negatywnego wpływu na praktyki zatrudniania.

Kompilacja

Zidentyfikować istniejące formalne mechanizmy skargowe. Formalne mechanizmy skargowe mogą być zarządzane przez organizację sporządzającą raport lub stronę trzecią.

Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg dotyczących praktyk zatrudniania złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych w okresie objętym raportowaniem.

Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg rozpatrywanych lub rozwiązanych w okresie objętym raportem złożonych w roku bieżącym lub roku poprzednim.

Jeśli pozwoli to na nakreślenie odpowiedniego kontekstu dla znaczącego wpływu, organizacje powinny rozdzielić dane dotyczące skarg według ich rodzaju oraz lokalizacji, a także strony, która złożyła skargę. Strony, które mogą składać skargę, to na przykład:

- wewnętrzni interesariusze (na przykład pracownicy);
- zewnętrzni interesariusze (tacy jak dostawcy, lokalne społeczności);
- jednostki lub grupy osób:
 - należące do defaworyzowanych grup społecznych;
 - należące do grup charakteryzujących się innymi wskaźnikami różnorodności.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Formalne mechanizmy skargowe

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, zgodności, zakupów i zasobów ludzkich organizacji.

PODKATEGORIA: PRAWA CZŁOWIEKA

Wprowadzenie

Podkategoria Prawa człowieka obejmuje opis stopnia wdrożenia procesów dotyczących przestrzegania praw człowieka, opis przypadków naruszeń praw człowieka oraz opis możliwości czynnego i biernego korzystania przez interesariuszy z przysługujących im praw.

Kwestie związane z prawami człowieka to między innymi niedyskryminowanie, równość płci, wolność zrzeszania się, umowy zbiorowe, praca dzieci, praca przymusowa lub obowiązkowa oraz prawa ludności rdzennej.

Na świecie panuje coraz większe przekonanie, że organizacje zobowiązane są do przestrzegania praw człowieka.

Międzynarodowe ramy prawne dotyczące praw człowieka uwzględniają zespół norm prawnych obejmujących traktaty, konwencje, deklaracje i inne dokumenty prawne. Podstawowe regulacje w zakresie praw człowieka są zawarte w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, którą tworzą trzy dokumenty ONZ:

- *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, ONZ, 1948 r.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych*, ONZ, 1966 r.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*, ONZ, 1966 r.

Stanowią one pierwszy, podstawowy punkt odniesienia dla każdej organizacji prowadzącej sprawozdawczość w obszarze praw człowieka. Oprócz tych trzech kluczowych dokumentów międzynarodowe przepisy i regulacje dotyczące praw człowieka obejmują ponad 80 innych dokumentów, od dobrowolnych deklaracji i zasad po wiążące traktaty i konwencje, obowiązujące na całym świecie lub w konkretnych regionach.

Organizacje mają wpływ na poszanowanie praw człowieka. Oceniając, które prawa człowieka są istotne z punktu widzenia sprawozdawczości, organizacja powinna uwzględnić wszystkie prawa człowieka.

Dodatkowe dokumenty, które mogą być przydatne dla organizacji, to na przykład:

- *Deklaracja dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy* z 1988 r. bazująca na ośmiu podstawowych Konwencjach MOP^{IX}:

- *Konwencja nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej*, 1930 r.
- *Konwencja nr 87 dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych*, 1948 r.
- *Konwencja nr 98 dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych*, 1949 r.
- *Konwencja nr 100 dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości*, 1951 r.
- *Konwencja nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej*, 1957 r.
- *Konwencja nr 111 dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*, 1958 r.
- *Konwencja nr 138 dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia*, 1973 r.
- *Konwencja nr 182 dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci*, 1999 r.
- Konwencje regionalne, wpisujące się w zasadę uniwersalności ujętą w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka i mające zastosowanie na obszarach, gdzie organizacja prowadzi działalność, w tym:
 - *Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów*, Organizacja Jedności Afrykańskiej, 1981 r.
 - *Arabska Karta Praw Człowieka*, Liga Państw Arabskich, 1994 r.
 - *Amerykańska Konwencja Praw Człowieka*, Organizacja Państw Amerykańskich, 1969 r.
 - *Europejska Konwencja Ochrony Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Rada Europy, 1950 r.
- Konwencje dotyczące praw jednostek, na które może wpłynąć działalność organizacji, między innymi:
 - *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, ONZ, 1979 r.
 - *Konwencja o prawach dziecka*, ONZ, 1989 r.
 - *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej*, ONZ, 1965 r.
 - *Konwencja nr 107 MOP dotycząca ochrony i integracji ludności tubylczej i innych plemiennych i półplemiennych grup ludności w krajach niezależnych*, 1957 r.
 - *Konwencja nr 169 MOP dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych*, 1991 r.
 - *Deklaracja o Prawach Ludności Rdzennej*, ONZ, 2007 r.
 - *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*, ONZ, 2006 r.

^{IX} Konwencje nr 100 i 111 MOP dotyczą niedyskryminowania; konwencje nr 87 i 98 MOP dotyczą wolności zrzeszania się i umów zbiorowych; konwencje nr 138 i 182 MOP dotyczą likwidacji pracy dzieci, a konwencje nr 29 i 105 MOP dotyczą zapobiegania pracy wymuszonej lub obowiązkowej.

↓ **PODKATEGORIA: PRAWA CZŁOWIEKA C.D.**

Należy zwrócić uwagę, że wiele aspektów, które zapewniają wgląd w działania związane z prawami człowieka i wpływ na nie, znajduje się w innych podkategoriach w Wytycznych i że kwestie te nie są ograniczone tylko do podkategorii „Prawa człowieka”.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tej kategorii pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału IV, pt. Prawa człowieka w Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tej podkategorii pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasad 1 i 2 zawartych w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła dodatkowe

- *Raport III – Informacje i raporty dotyczące stosowania konwencji i zaleceń*, Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń, MOP, aktualizowany co roku.
- *Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej*, MOP, 1977 r.
- *Międzynarodowa Konwencja dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin*, ONZ, 1990 r.
- *Deklaracja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej*, ONZ, 1963 r.
- *Deklaracja o prawie do rozwoju*, ONZ, 1986 r.
- *Deklaracja Milenijna ONZ*, 2000 r.
- *Deklaracja wiedeńska i program działania*, ONZ, 1993 r.
- *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”*, ONZ, 2011 r.
- *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka*, ONZ, 2008 r.
- *Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie)*, ONZ, 2011 r.

Aspekt: Inwestycje

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 175

WSKAŹNIKI



Całkowita liczba i udział procentowy ważnych umów inwestycyjnych, które uwzględniają zapisy dotyczące praw człowieka lub które zostały sprawdzone pod kątem zgodności z prawami człowieka

Wskazówki str. 176



Całkowita liczba godzin szkoleniowych pracowników w zakresie polityk poszanowania praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka, które mają znaczenie dla działalności organizacji, w tym również procent przeszkolonych pracowników

Wskazówki str. 177

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać strategię rozszerzenia stosowanych polityk i procedur mających zastosowanie wobec podmiotów zewnętrznych, takich jak joint venture czy oddziały.

Opisać zastosowanie kryteriów lub klauzul dot. praw człowieka w kontraktach, w tym rodzaj zapisów i rodzaj kontraktów i umów, gdzie są zwykle stosowane (takich jak umowy inwestycyjne, joint venture).

Wskaźniki

G4-HR1

CAŁKOWITA LICZBA I UDZIAŁ PROCENTOWY WAŻNYCH UMÓW INWESTYCYJNYCH I KONTRAKTÓW, KTÓRE UWZGLĘDNIAJĄ KLAUZULE PRAW CZŁOWIEKA LUB KTÓRE ZOSTAŁY SPRAWDZONE POD KĄTEM ZGODNOŚCI Z PRAWAMI CZŁOWIEKA

- Podać całkowitą liczbę i procent ważnych umów inwestycyjnych i kontraktów, które uwzględniają klauzule praw człowieka lub które zostały sprawdzone pod kątem zgodności z prawami człowieka.
- Podać definicję „ważnych umów inwestycyjnych” stosowaną przez organizację.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik jest jednym z mierników stopnia, w jakim perspektywa praw człowieka jest integralną częścią decyzji ekonomicznych organizacji. Jest to szczególnie ważne w przypadku organizacji, które działają lub są partnerami w przedsiębiorstwach w regionach, gdzie poszanowanie praw człowieka stanowi duży problem. Włączenie kryteriów z zakresu praw człowieka lub uwzględnienie praw człowieka w wymaganiach dotyczących wyników może stanowić element strategii zmniejszającej ryzyko inwestycji. Problemy z poszanowaniem praw człowieka przez organizację mogą skutkować utratą dobrego imienia przez organizację inwestującą oraz wpłynąć na stabilność inwestycji.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę ważnych umów inwestycyjnych i kontraktów sfinalizowanych w okresie objętym raportowaniem, które albo przeniosły organizację na pozycję właściciela innego podmiotu, albo zainicjowały projekt inwestycyjny, który miał duże znaczenie finansowe.

Zidentyfikować umowy i kontrakty, które są ważne w kontekście rozmiaru lub znaczenia strategicznego.

Znaczenie umów i kontraktów można określić według szerebla, na jakim w organizacji trzeba uzyskać zgodę na ich realizację lub według innych kryteriów, które można spójnie stosować do umów. Jeśli z jednym partnerem podpisano kilka ważnych umów inwestycyjnych lub kontraktów, całkowita liczba umów to całkowita liczba oddzielnych projektów lub utworzonych podmiotów.

Sprawdzić, czy te umowy i kontrakty zawierają klauzule dotyczące praw człowieka. Jeśli tak, policzyć całkowitą liczbę umów, które zawierają takie klauzule.

Zidentyfikować programy wprowadzone w celu sprawdzenia istniejących umów lub kontraktów pod względem zawierania klauzul dot. przestrzegania praw człowieka. Policzyć całkowitą liczbę umów lub kontraktów, które zostały sprawdzone pod kątem przestrzegania praw człowieka.

Zidentyfikować programy wprowadzone w celu sprawdzenia istniejących umów lub kontraktów pod względem zawierania klauzul dot. przestrzegania praw człowieka.

Obliczyć procent poprzez porównanie całkowitej liczby ważnych umów i kontraktów, które zawierają takie klauzule lub zostały sprawdzone pod tym kątem, z umowami i kontraktami, które nie zawierają takich klauzul lub nie zostały sprawdzone pod kątem praw człowieka.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Klauzule dotyczące praw człowieka](#)
- [Sprawdzanie pod kątem zgodności z prawami człowieka](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny organizacji, dział relacji z inwestorami, wewnętrznych audytów i finansowy, a także dokumentacja zebrana w ramach systemów zarządzania jakością.

G4-HR2

CAŁKOWITA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE POLITYK POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA LUB PROCEDUR UWZGLĘDNIAJĄCYCH ASPEKTY PRAW CZŁOWIEKA, KTÓRE MAJĄ ZNACZENIE DLA DZIAŁALNOŚCI ORGANIZACJI, W TYM RÓWNIEŻ PROCENT PRZESZKOLONYCH PRACOWNIKÓW

- a. Podać całkowitą liczbę godzin poświęconych w okresie objętym raportowaniem na szkolenia z zakresu polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.
- b. Podać procent pracowników, którzy zostali przeszkoleni w okresie objętym raportowaniem w zakresie polityk praw człowieka lub procedur uwzględniających aspekty praw człowieka ważne dla prowadzonej działalności.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Informacje zawarte w tym wskaźniku umożliwiają wgląd w zdolność organizacji do wdrażania polityk i procedur dotyczących praw człowieka. Prawa człowieka są całkiem dobrze osadzone w międzynarodowych standardach i przepisach prawa, i to nakłada na organizacje zobowiązanie do wdrożenia specjalistycznych szkoleń, które zapewniają pracownikom wiedzę na temat poszanowania praw człowieka w ich codziennej pracy. Całkowita liczba pracowników przeszkolonych oraz ilość godzin oferowanych im szkoleń przyczyniają się do oceny poziomu wiedzy organizacji na temat praw człowieka.

Kompilacja

Zidentyfikować liczbę godzin poświęconych na szkolenia pracowników, bazując na danych zawartych w G4-LA9.

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników, bazując na danych w G4-10.

Zidentyfikować pracowników, którzy przeszli formalne szkolenie w zakresie polityk organizacji dotyczących praw człowieka lub procedur dotyczących aspektów praw człowieka ważnych dla prowadzonej działalności, w tym w zakresie stosowania tych polityk lub procedur w codziennej pracy. Może to odnosić się do szkoleń poświęconych prawom człowieka lub modułów o prawach człowieka stanowiących element szkolenia ogólnego.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Pracownik

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dokumentacja pracowników oraz harmonogramy szkoleń.

Aspekt: Niedyskryminowanie

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Całkowita liczba przypadków dyskryminacji (incydentów o charakterze dyskryminacyjnym) i podjętych środków naprawczych

Wskazówki str. 179

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału V, pt. Zatrudnienie i stosunki pracownicze w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 6 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- Konwencja nr 100 MOP dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości, 1951 r.
- Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, 1958 r.
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, ONZ, 1979 r.
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, ONZ, 1965 r.
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych, ONZ, 1966 r., oraz powiązany Protokół.
- Deklaracja w sprawie likwidacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, ONZ, 1981 r.
- Deklaracja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, ONZ, 1963 r.
- Deklaracja w sprawie praw osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych, ONZ, 1992 r.
- Deklaracja Pekińska i Platforma Działania, Czwarta Światowa Konferencja Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie kobiet, ONZ, 1995 r.
- Deklaracja w sprawie ras i uprzedzeń rasowych, UNESCO, 1978 r.
- *Women's Empowerment Principles*, UN Women, ONZ Global Compact, 2011 r.

Wskaźniki

G4-HR3

CAŁKOWITA LICZBA PRZYPADKÓW DYSKRYMINACJI (INCYDENTÓW O CHARAKTERZE DYSKRYMINACYJNYM) I PODJĘTYCH ŚRODKÓW NAPRAWCZYCH

- a. Wskazać całkowitą liczbę przypadków dyskryminacji, które miały miejsce w okresie objętym raportowaniem.
- b. Podać status tych przypadków oraz działania, które zostały podjęte w zakresie:
 - zbadania sprawy przez organizację;
 - wdrażanych planów naprawczych;
 - planów naprawczych, które zostały wdrożone i ich efektów sprawdzonych w ramach rutynowych procesów przeglądu zarządzania wewnętrznego;
 - przypadków niewymagających dalszych działań.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Prawa człowieka wykraczają poza prawa pracowników w miejscu pracy. Polityka niedyskryminowania to kluczowy wymóg nakładany na organizację przez międzynarodowe konwencje, przepisy i zasady społeczne.

Problem dyskryminacji jest również opisany w *Konwencji nr 100 MOP dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości*²⁷ oraz *Konwencji nr 111 dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*³¹. Skuteczny system monitorowania jest niezbędny do zagwarantowania zgodności wszystkich działań organizacji w tym zakresie. Interesariusze potrzebują gwarancji, że polityki antydyskryminacyjne oraz monitorowanie ich stosowania przynosi efekty.

Kompilacja

Zidentyfikować przypadki dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religie, poglądy polityczne, pochodzenie narodowe lub społeczne zgodnie z definicją MOP lub inne ważne przejawy dyskryminacji dotyczące interesariuszy wewnętrznych lub zewnętrznych występujące we wszystkich zakładach w całym okresie objętym raportowaniem.

Zidentyfikować status każdego przypadku, uwzględniając czy organizacja go zbadała, czy wdrożyła plan naprawczy oraz czy jego efekty zostały sprawdzone w ramach rutynowych procesów przeglądu zarządzania wewnętrznego i czy przypadek nadal wymaga podjęcia jakichś działań (to jest, czy problem został rozwiązany, przypadek zamknięty i organizacja nie musi już podejmować żadnych działań w tej sprawie).

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytucznych*, od str. 244

- [Dyskryminacja](#)
- [Incydenty](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny i zgodności organizacji.

Aspekt: Wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 180

WSKAŹNIKI



Zidentyfikowane zakłady i dostawcy, w przypadku których może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych oraz środki podjęte, aby chronić te prawa

Wskazówki str. 181

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału V, pt. Zatrudnienie i stosunki pracownicze w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 3 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- *Konwencja nr 87 MOP dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych*, 1948 r.
- *Konwencja nr 98 MOP dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych*, 1949 r.
- *Konwencja nr 154 MOP dotycząca popierania rokowań zbiorowych*, 1981 r.
- *Zalecenie nr 163 MOP dotyczące popierania rokowań zbiorowych*, 1981 r.
- *Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy. Wydanie piąte (poprawione)*, Komitet Wolności Związkowej, MOP, 2006 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać politykę lub polityki, które mogą być uważane za potencjalnie wpływające na decyzję pracowników o przystąpieniu do związków zawodowych lub rokowań zbiorowych.

Wskaźniki

G4-HR4

ZIDENTYFIKOWANE ZAKŁADY I DOSTAWCY, W KTÓRYCH PRZYPADKU MOŻE DOCHODZIĆ DO NARUSZENIA LUB MOŻE WYSTĘPOWAĆ POWAŻNE RYZYKO NARUSZENIA WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ I ZAWIERANIA UMÓW ZBIOROWYCH ORAZ DZIAŁANIA PODJĘTE, ABY CHRONIĆ TE PRAWA

- a. Podać zakłady i dostawców, gdzie może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych w podziale na:
 - rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
 - kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.
- b. Podać działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem, których celem było promowanie praw pracowników w zakresie wolności zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Nieodłącznym elementem wolności zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych jest ochrona prawa pracowników (i pracodawców) do przystępowania do organizacji zbiorowych według własnego uznania. Wolność zrzeszania się to jedna z podstawowych wolności przysługująca ludziom wymienionych w *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ*⁹⁷, i *Konwencji nr 87 MOP dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych*²⁵ oraz *nr 98 dotyczącej stosowania zasad wolności do zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych*²⁶.

Niniejszy wskaźnik ma na celu zaprezentowanie działań podjętych przez organizację w celu oceny możliwości dostępnych pracownikom w zakresie korzystania z ich wolności zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych.

Ponadto jego celem jest przedstawienie działań podjętych na rzecz promowania tych praw we wszystkich zakładach organizacji. Wskaźnik ten nie wymaga, aby organizacja wyraziła konkretną opinię na temat jakości krajowych systemów prawnych.

Kompilacja

Zidentyfikować zakłady i dostawców, u których może dochodzić do naruszenia lub może występować poważne ryzyko naruszenia wolności zrzeszania się i zawierania umów zbiorowych w podziale na:

- rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
- kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.

Proces identyfikacji powinien odzwierciedlać podejście organizacji do oceny ryzyka w tej kwestii i może bazować na ogólnie uznanych międzynarodowych źródłach informacji takich jak *Informacje i raporty dotyczące stosowania konwencji i zaleceń MOP*⁵⁷ oraz *Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej MOP*⁵⁸.

Zidentyfikować działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem, których celem było promowanie praw pracowników w zakresie wolności zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych. Aby uzyskać dodatkowe informacje, patrz *Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej MOP*⁶⁴ i *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*⁷³.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Dostawca
- Wolność zrzeszania się

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, zgodności i zasobów ludzkich organizacji.

Aspekt: Praca dzieci

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Zakłady i dostawcy zidentyfikowani jako obciążeni znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy dzieci oraz działania podjęte w celu skutecznej eliminacji pracy dzieci

Wskazówki str. 183

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału V, pt. Zatrudnienie i stosunki pracownicze w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 5 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- *Konwencja nr 142 MOP dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich*, 1975 r.
- *Konwencja nr 182 MOP dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci*, 1999 r.
- *Konwencja o prawach dziecka*, ONZ, 1989 r.

Wskaźniki

G4-HR5

ZAKŁADY I DOSTAWCY ZIDENTYFIKOWANI JAKO OBARCZENI ZNACZNYM RYZYKIEM WYSTĄPIENIA PRZYPADKÓW PRACY DZIECI ORAZ ŚRODKI PODJĘTE W CELU SKUTECZNEJ ELIMINACJI PRACY DZIECI

- a. Wskazać zakłady i dostawców potencjalnie obarczonych znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków:
 - pracy dzieci;
 - narażenia na niebezpieczeństwo podczas pracy pracowników młodocianych i osób poniżej 16 roku życia.
- b. Wskazać zakłady i dostawców szczególnie narażonych na ryzyko wystąpienia przypadków pracy dzieci w podziale na:
 - rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
 - kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.
- c. Podać działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem, które miały na celu skuteczne wyeliminowanie pracy dzieci.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Eliminacja pracy dzieci to podstawowa zasada i cel najważniejszych deklaracji i przepisów prawa dotyczących praw człowieka, a także kwestia uregulowana w *Konwencji nr 138 MOP dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia*³⁷ i w *Konwencji nr 182 MOP dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci*⁴⁸. Obecność i skuteczne wdrożenie polityk dotyczących pracy dzieci jest jednym z filarów postępowania odpowiedzialnego społecznie, jakiego oczekuje się od organizacji.

Kompilacja

Zidentyfikować zakłady i dostawców potencjalnie obarczonych znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków:

- pracy dzieci;
- narażenia na niebezpieczeństwo podczas pracy pracowników młodocianych i osób poniżej 16 roku życia.

Proces identyfikacji powinien odzwierciedlać podejście organizacji do zarządzania ryzykiem w tej kwestii i może bazować na ogólnie uznanych międzynarodowych źródłach informacji takich jak *Informacje i raporty dotyczące stosowania konwencji i zaleceń MOP*⁵⁷.

Zidentyfikować zakłady i dostawców potencjalnie obarczonych znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy dzieci w podziale na i objaśnieniem różnic zależących od następujących czynników:

- rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
- kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.

Zidentyfikować działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem na każdym z tym obszarów, które miały na celu skuteczne wyeliminowanie pracy dzieci. Aby uzyskać dodatkowe informacje, patrz *Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej MOP*⁶⁴ i *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*⁷³.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Dostawca](#)
- [Dziecko](#)
- [Pracownik młodociany](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, zgodności i zasobów ludzkich organizacji.

Aspekt: Praca przymusowa lub obowiązkowa

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Zakłady i dostawcy zidentyfikowani jako szczególnie narażeni na ryzyko wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz działania podjęte w celu skutecznej eliminacji pracy przymusowej lub obowiązkowej

Wskazówki str. 185

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału V, pt. Zatrudnienie i stosunki pracownicze w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 4 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- *Konwencja nr 29 MOP dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej*, 1930 r.
- *Konwencja nr 105 MOP o zniesieniu pracy przymusowej*, 1957 r.
- *Konwencja w sprawie niewolnictwa*, Ligi Narodów, 1926 r.
- *Uzupełniająca Konwencja w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa*, ONZ, 1956 r.

Wskaźniki

G4-HR6

ZAKŁADY I DOSTAWCY ZIDENTYFIKOWANI JAKO SZCZEGÓLNIENIE NARAŻENI NA RYZYKO WYSTĄPIENIA PRZYPADKÓW PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ ORAZ DZIAŁANIA PODJĘTE W CELU SKUTECZNEJ ELIMINACJI PRACY PRZYMUSOWEJ LUB OBOWIĄZKOWEJ

- a. Wskazać zakłady i dostawców potencjalnie obciążonych znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub pracy obowiązkowej w podziale na:
 - rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
 - kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.
- b. Podać działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem, które miały na celu skuteczne wyeliminowanie wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej jest jednym z podstawowych praw człowieka zdefiniowanym w *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ*⁹⁷. Zakaz ten stanowi także przedmiot *Konwencji nr 29 MOP dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej*²⁴ i *Konwencji nr 105 o zniesieniu pracy przymusowej*²⁹. Praca przymusowa lub obowiązkowa przejawia się w wielu różnych formach, a informacje przedstawione w tym wskaźniku odzwierciedlają wysiłki podejmowane przez organizację w celu niestosowania takich form pracy.

Kompilacja

Zidentyfikować zakłady i dostawców potencjalnie obciążonych znacznym ryzykiem wystąpienia przypadków pracy przymusowej lub obowiązkowej w podziale na:

- rodzaj zakładu (np. zakład produkcyjny) i dostawców;
- kraje lub obszary geograficzne, gdzie znajdują się zakłady lub dostawcy, w przypadku których zachodzi takie ryzyko.

Proces identyfikacji powinien odzwierciedlać podejście organizacji do zarządzania ryzykiem w tej kwestii i może bazować na ogólnie uznanych międzynarodowych źródłach informacji takich jak *Informacje i raporty dotyczące stosowania konwencji i zaleceń MOP*⁵⁷.

Opisać działania podjęte przez organizację w okresie objętym raportowaniem, które miały na celu skuteczne wyeliminowanie wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej. Aby uzyskać dodatkowe informacje, patrz *Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej MOP*⁶⁴ i *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*⁷³.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Dostawca](#)
- [Praca przymusowa lub obowiązkowa](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, zgodności i zasobów ludzkich organizacji.

Aspekt: Praktyki w zakresie bezpieczeństwa

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Procent personelu ochrony przeszkolonego w zakresie obowiązujących w organizacji polityk lub procedur związanych z prawami człowieka

Wskazówki str. 187

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- *International Code of Conduct for Private Security Service Providers*, 2010 r.
- Voluntary Principles on Security and Human Rights, <http://voluntaryprinciples.org/>, dostęp 1 maja 2013 r.

Wskaźniki

**G4-HR7**

PROCENT PERSONELU OCHRONY PRZESZKOLONEGO W ZAKRESIE OBOWIĄZUJĄCYCH W ORGANIZACJI POLITYK LUB PROCEDUR ZWIĄZANYCH Z PRAWAMI CZŁOWIEKA

- a. Podać procent personelu ochrony formalnie przeszkolonego w zakresie polityk lub specjalnych procedur organizacji związanych z prawami człowieka oraz ich zastosowaniem w kontekście bezpieczeństwa.
- b. Podać, czy wymagania dotyczące szkoleń mają również zastosowanie do organizacji zewnętrznych, poprzez które zatrudniany jest personel ochrony.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Postępowanie personelu ochrony wobec osób trzecich bazuje na zapewnionych im szkoleniach w zakresie poszanowania praw człowieka, szczególnie w odniesieniu do użycia siły. Szkolenie personelu ochrony może zapobiec ryzyku utraty dobrego wizerunku oraz wszczęcia procesu wynikającego z nieodpowiedniego zachowania lub podejścia nieakceptowanego przez organizację. Informacje przedstawione w tym wskaźniku pomagają zaprezentować stopień, w jakim wdrożono systemy zarządzania dotyczące ochrony praw człowieka. Wskaźnik ten wskazuje odsetek personelu ochrony, który zgodnie z uzasadnionymi założeniami jest świadomy oczekiwań organizacji wobec poziomu poszanowania praw człowieka.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników ochrony zatrudnianych bezpośrednio przez organizację.

Zidentyfikować całkowitą liczbę pracowników ochrony formalnie szkolonych w zakresie polityk lub specjalnych procedur organizacji związanych z prawami człowieka oraz ich zastosowaniem w kontekście bezpieczeństwa. Szkolenie oznacza szkolenie poświęcone wyłącznie tym kwestiom lub specjalistyczny moduł szkoleniowy będący częścią szkolenia ogólnego.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Personel ochrony](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zasobów ludzkich organizacji, a także dokumentacja szkoleniowy przeprowadzonych dla wewnętrznego personelu ochrony i dokumentacja z wewnętrznych programów audytowych.

Wykonawcy mogą przechowywać podobne informacje dotyczące zatrudnianych przez siebie pracowników.

Aspekt: Prawa ludności rdzennej

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Całkowita liczba przypadków naruszeń praw ludności rdzennej i podjęte działania

Wskazówki str. 189

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- *Standardy Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC) dotyczące zrównoważonego rozwoju środowiskowo-społecznego*, Międzynarodowa Korporacja Finansowa, 2012 r.
- *Konwencja nr 107 MOP dotycząca ochrony i integracji ludności tubylczej i innych plemiennych i półplemiennych grup ludności w krajach niezależnych*, 1957 r.
- *Konwencja nr 169 MOP dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych*, 1991 r.
- *Deklaracja o Prawach Ludności Rdzennej*, ONZ, 2007 r.

Wskaźniki

G4-HR8

CAŁKOWITA LICZBA PRZYPADKÓW NARUSZEŃ PRAW LUDNOŚCI RDZENNEJ I PODJĘTE DZIAŁANIA

- a. Podać całkowitą liczbę zidentyfikowanych przypadków naruszeń praw ludności rdzennej w okresie objętym raportowaniem.
- b. Podać status tych przypadków oraz działania, które zostały podjęte w zakresie:
 - zbadania sprawy przez organizację;
 - wdrażanych planów naprawczych;
 - planów naprawczych, które zostały wdrożone i ich efektów sprawdzonych w ramach rutynowych procesów przeglądu zarządzania wewnętrznego;
 - przypadków niewymagających dalszych działań.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Całkowita liczba odnotowanych przypadków naruszeń praw ludności rdzennej daje pogląd na temat wdrożenia przez organizację polityk chroniących taką ludność. Informacje przedstawione w tym wskaźniku pomogą określić status relacji z takimi społecznościami interesariuszy, szczególnie w regionach, gdzie organizacja prowadzi działalność w pobliżu miejsca zamieszkania ludności rdzennej lub miejsca, które ma szczególne znaczenie dla tej ludności. Informacje te również stanowią dodatkowy punkt początkowy dla grup wsparcia. Kwestie dotyczące ochrony praw ludności rdzennej zawarte są w następujących dokumentach: *Konwencja nr 107 MOP dotycząca ochrony i integracji ludności tubylczej i innych plemiennych i półplemiennych grup ludności w krajach niezależnych*³⁰ i *nr 169 w sprawie ludności rdzennej i plemiennej*⁴⁷.

Kompilacja

Zidentyfikować przypadki związane z prawami ludności rdzennej wśród pracowników własnych organizacji oraz w społecznościach w pobliżu istniejących zakładów, które mogą potencjalnie odczuć obecność zaplanowanych lub proponowanych przyszłych zakładów organizacji.

Zidentyfikować status tych przypadków oraz działania, które zostały podjęte w zakresie:

- zbadania sprawy przez organizację;
- wdrażanych planów naprawczych;
- planów naprawczych, które zostały wdrożone i ich efektów sprawdzonych w ramach rutynowych procesów przeglądu zarządzania wewnętrznego;
- przypadków niewymagających dalszych działań.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Incydenty](#)
- [Ludność rdzenna](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to procedury operacyjne organizacji oraz Wytyczne w tej sprawie. Innych informacji mogą dostarczyć menedżerowie krajowi oraz specjaliści ds. prawnych w organizacji. Dane dotyczące pracowników należących do ludności rdzennej można pozyskać z dokumentacji pracowników.

Aspekt: Ocena

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Całkowita liczba i procent zakładów poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka

Wskazówki str. 191

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.
- Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.
- Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (*Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie*), ONZ, 2011 r.
- *Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors*, Inicjatywa ONZ Global Compact i Zasady Odpowiedzialnego Inwestowania 2010 r.
- *Global Compact Business Guide for Conflict Impact Assessment and Risk Management*, Inicjatywa ONZ Global Compact, 2002 r.

Wskaźniki

**G4-HR9**

CAŁKOWITA LICZBA I PROCENT ZAKŁADÓW PODDANYCH PRZEGLĄDOWI POD KĄTEM POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA LUB OCENIE POD KĄTEM WPŁYWU NA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

- a. Podać całkowitą liczbę i procent zakładów poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka w podziale na kraje.

WSKAZÓWKI



Znaczenie

Organizacje muszą być świadome swoich szczególnych obowiązków w zakresie poszanowania praw człowieka. Prowadzona przez organizację działalność może mieć pozytywne i negatywne skutki w zakresie poszanowania praw człowieka. Organizacje mogą wpływać na poszanowanie praw człowieka bezpośrednio – poprzez swoje własne działania i zakłady – i pośrednio – poprzez interakcję i relacje z innymi podmiotami, takimi jak państwo, lokalne społeczności i dostawcy.

Informacje przedstawione w tym wskaźniku zapewniają wgląd w stopień uwzględniania przez organizację praw człowieka podczas podejmowania decyzji dotyczących lokalizacji prowadzenia działalności. Ponadto informacje zawarte tutaj umożliwiają ocenę potencjału organizacji w angażowanie się lub współdziałanie w działania naruszające prawa człowieka.

Kompilacja

Zidentyfikować kraje, w których organizacja prowadzi działalność.

Zidentyfikować całkowitą liczbę zakładów w podziale na kraje.

Zidentyfikować liczbę zakładów poddanych przeglądowi pod kątem poszanowania praw człowieka lub ocenie pod kątem wpływu na prawa człowieka w podziale na kraje.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Weryfikacja praw człowieka](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, zgodności i zasobów ludzkich organizacji; informacje pozyskane od menedżerów krajowych; programy wewnętrznych audytów, biura zarządzania ryzykiem oraz wszelkie zewnętrzne oceny.

Aspekt: Ocena dostawcy pod kątem poszanowania praw człowieka

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania, str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 192-193

WSKAŹNIKI



Procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów w zakresie poszanowania praw człowieka

Wskazówki str. 194



Znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania

Wskazówki str. 195

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.
- Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.
- Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie), ONZ, 2011 r.
- Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors, Inicjatywa ONZ Global Compact i Zasady Odpowiedzialnego Inwestowania 2010 r.
- Global Compact Business Guide for Conflict Impact Assessment and Risk Management, Inicjatywa ONZ Global Compact, 2002 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać systemy stosowane podczas wyboru nowych dostawców uwzględniające kryteria poszanowania praw człowieka. Wymienić kryteria poszanowania praw człowieka stosowane podczas wyboru nowych dostawców. Kryteria poszanowania praw człowieka lub oceny wpływu na prawa człowieka mogą uwzględniać takie zagadnienia jak:

- praca dzieci;
- dyskryminacja;
- praca przymusowa lub obowiązkowa;
- wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych;

- prawa ludności rdzennej;
- praktyki w zakresie bezpieczeństwa.

Opisać stosowane procesy, takie jak proces należytej staranności w zakresie praw człowieka (due diligence), do zidentyfikowania i oceny znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw. Wpływ negatywny uwzględnia między innymi wpływ spowodowany przez organizację lub do którego organizacja się przyczyniła, lub z którym działania organizacji, jej produkty lub usługi są powiązane poprzez związki z dostawcą.

↓ PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA KONKRETNYM ASPEKTEM G4-B CIĄG DALSZY

Opisać, jak organizacja identyfikuje i wybiera dostawców do oceny pod kątem poszanowania praw człowieka. Oceny mogą odbywać się w ramach audytów, przeglądu umów, dwustronnego zaangażowania oraz mechanizmów skargowych i zażaleń.

Opisać działania podjęte w celu rozwiązania problemu znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw. Wyjaśnić, czy takie działania mają na celu zapobieganie wpływowi, jego zmniejszenie czy wdrożenie działań naprawczych. Podjęte działania mogą uwzględniać zmianę praktyk zakupowych organizacji, zmianę oczekiwań wobec wyników, tworzenie możliwości, szkolenia, zmiany w procesach oraz zakończenie współpracy z danym dostawcą.

Opisać, w jaki sposób treść umowy z dostawcą odzwierciedla oczekiwania w zakresie zapobiegania rzeczywistemu lub potencjalnemu negatywnemu wpływowi na poszanowanie praw człowieka, jego zmniejszenia lub wprowadzenia działań naprawczych (uwzględniając cele i założenia).

Podać, czy dostawcy są nagradzani za zapobieganie rzeczywistemu i potencjalnemu negatywnemu wpływowi na poszanowanie praw człowieka, za jego zmniejszenie lub wprowadzanie działań naprawczych.

Opisać praktyki oceny i kontroli dostawców i ich produktów i usług z uwzględnieniem kryteriów w zakresie poszanowania praw człowieka.

Opisać rodzaj, system, zakres, częstotliwość, bieżącą realizację ocen i audytów oraz podać które części łańcucha dostaw zostały poddane audytowi i otrzymały certyfikat. Oceny i audyty dostawców i ich produktów i usług pod kątem spełniania kryteriów praw człowieka mogą być przeprowadzane przez samą organizację, przez drugą stronę lub przez trzecią stronę.

Opisać istniejące systemy oceny potencjalnego negatywnego skutku zakończenia współpracy z dostawcą w wyniku niekorzystnego wyniku oceny wpływu na poszanowanie praw człowieka oraz strategię organizacji zmierzającą do zmniejszenia takiego negatywnego skutku.

Wskaźniki

**G4-HR10**

PROCENT NOWYCH DOSTAWCÓW, KTÓRZY ZOSTALI DOBRANI POD KĄTEM SPEŁNIENIA KRYTERIÓW W ZAKRESIE POSZANOWANIA PRAW CZŁOWIEKA

a. Podać procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełniania kryteriów w zakresie poszanowania praw człowieka.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik informuje interesariuszy o procencie dostawców, których wybrano lub z którymi podpisano umowy objęte procesem należytej staranności w obszarze praw człowieka (*human rights due diligence processes*).

Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka „Chronić, Szanować i Naprawiać”¹⁰⁷ potwierdza oczekiwanie, że organizacje powinny szanować prawa człowieka we wszystkich swoich działaniach oraz podejmując relacje z innymi.

Proces należytej staranności w zakresie praw człowieka (*human rights due diligence*) powinien być przeprowadzony jak najszybciej podczas nawiązywania współpracy z nowym dostawcą. Wówczas można zapobiec lub zmniejszyć negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka już na etapie formułowania umowy o współpracy lub innych umów z danym dostawcą.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowych dostawców, których organizacja może wybrać i z którymi organizacja może potencjalnie współpracować.

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów praw człowieka.

Kryteria praw człowieka mogą uwzględniać takie kwestie jak:

- praca dzieci;
- dyskryminacja;
- praca przymusowa lub obowiązkowa;
- wolność zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych;
- prawa ludności rdzennej;
- praktyki w zakresie bezpieczeństwa.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Dostawca](#)
- [Selekcja dostawców](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zakupów lub prawny organizacji.

G4-HR11

ZNACZĄCY RZECZYWISTY I POTENCJALNIE NEGATYWNY WPŁYW NA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA W ŁAŃCUCHU DOSTAW ORAZ PODJĘTE DZIAŁANIA

- Podać liczbę dostawców poddanych ocenie pod kątem wpływu na poszanowanie praw człowieka.
- Podać liczbę dostawców zidentyfikowanych jako źródło znaczącego rzeczywistego lub potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka.
- Podać znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka zidentyfikowane w łańcuchu dostaw.
- Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący, rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen podjęto pewne uzgodnienia dotyczące poprawy.
- Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący, rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na poszanowanie praw człowieka, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen rozwiązano współpracę. Podać przyczynę.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy Wskaźnik informuje interesariuszy o świadomości organizacji w zakresie znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw.

Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka „Chronić, Szanować i Naprawiać”¹⁰⁷ potwierdził oczekiwanie, że organizacje powinny szanować prawa człowieka we wszystkich swoich działaniach oraz relacjach z innymi.

Procesy identyfikacji i oceny znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka w łańcuchu dostaw mogą pomóc organizacji rozwiązać ten problem.

Kompilacja

Jeśli pozwoli to na nakreślenie odpowiedniego kontekstu dla znaczącego wpływu, organizacje powinny rozdzielić dane, które należy podać w tym Wskaźniku, według lokalizacji dostawcy oraz znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka.

Wpływ negatywny uwzględnia między innymi wpływ spowodowany przez organizację lub do którego organizacja się przyczyniła, lub z którym działania organizacji, jej produkty lub usługi są powiązane poprzez związek z dostawcą.

Oceny praw człowieka mogą uwzględniać takie kwestie jak:

- praca dzieci;
- dyskryminacja;
- praca przymusowa lub obowiązkowa;
- swoboda zrzeszania się i zawierania układów zbiorowych;
- prawa ludności rdzennej;
- praktyki w zakresie bezpieczeństwa.

Oceny mogą być przeprowadzane w celu kontroli oczekiwanych wyników określonych i przekazanych im przed przeprowadzeniem oceny.

Oceny mogą odbywać się w ramach audytów, przeglądu umów, dwustronnego zaangażowania oraz mechanizmów skargowych i zażaleń.

Udoskonalenia mogą uwzględniać zmianę praktyk zakupowych organizacji, zmianę oczekiwań wobec wyników, tworzenie możliwości, szkolenia, zmiany w procesach.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Dostawca

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zamówień, zakupów lub prawny.

Aspekt: Mechanizmy skargowe dotyczące praw człowieka

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania str. 64–65; Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu str. 196

WSKAŹNIKI



Liczba skarg dotyczących wpływu na poszanowanie praw człowieka złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych

Wskazówki str. 197

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.
- Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.
- Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie), ONZ, 2011 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać dostępność i łatwość dostępu do mechanizmów skargowych i procesów naprawczych związanych z wpływem na poszanowanie praw człowieka, w tym w ramach łańcucha dostaw organizacji, oraz zaangażowanie interesariuszy w monitorowanie wydajności takich mechanizmów i procesów. Interesariusze uczestniczący w procesie monitorowania wydajności mechanizmów skargowych i procesów naprawczych organizacji to na przykład dostawcy i lokalna społeczność czy też reprezentanci pracowników.

Wymienić rodzaje szkoleń dotyczących dostępności i łatwości dostępu do mechanizmów skargowych i procesów naprawczych.

Wskaźniki

G4-HR12

LICZBA SKARG DOTYCZĄCYCH WPŁYWU NA POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA ZŁOŻONYCH, ROZPATRZONYCH I ROZWIĄZANYCH W RAMACH FORMALNYCH MECHANIZMÓW SKARGOWYCH

- a. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na poszanowanie praw człowieka złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych w okresie objętym raportowaniem.
- b. W odniesieniu do zidentyfikowanych skarg podać:
 - iloma zajęto się w okresie objętym raportowaniem;
 - ile rozwiązano w okresie objętym raportowaniem.
- c. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na poszanowanie praw człowieka złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych przed okresem objętym raportowaniem, które zostały rozwiązane w okresie objętym raportowaniem.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Kwestie wpływu na poszanowanie praw człowieka przez organizację w wyniku działań podejmowanych przez samą organizację oraz relacji z innymi podmiotami (np. w łańcuchu dostaw) mogą wywoływać spory. Skuteczne mechanizmy skargowe odgrywają ważną rolę w naprawianiu skutków negatywnego wpływu na poszanowanie praw człowieka.

Kompilacja

Zidentyfikować istniejące formalne mechanizmy skargowe. Formalne mechanizmy skargowe mogą być zarządzane przez organizację sporządzającą raport lub stronę trzecią.

- a. Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na poszanowanie praw człowieka złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych w okresie objętym raportowaniem.

Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg rozpatrywanych lub rozwiązanych w okresie objętym raportem złożonych w roku bieżącym lub roku poprzednim.

Jeśli pozwoli to na nakreślenie odpowiedniego kontekstu dla znaczącego wpływu, organizacje powinny rozdzielić dane dotyczące skarg według ich rodzaju oraz lokalizacji, a także strony, która złożyła skargę. Strony, które mogą składać skargę, to na przykład:

- wewnętrzni interesariusze (tacy jak pracownicy);
- zewnętrzni interesariusze (tacy jak dostawcy, lokalne społeczności);
- jednostki lub grupy osób:
 - należące do defaworyzowanych grup społecznych;
 - należące do grup charakteryzujących się innymi wskaźnikami różnorodności.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Formalne mechanizmy skargowe

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, zgodności, zakupów i zasobów ludzkich organizacji.

PODKATEGORIA: SPOŁECZEŃSTWO

Wprowadzenie

Podkategoria: Społeczeństwo dotyczy wpływu, jaki organizacja wywiera na społeczeństwo i lokalne społeczności.

Członkom społeczności przysługują indywidualne prawa zdefiniowane na podstawie następujących dokumentów:

- *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, ONZ, 1948 r.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych*, ONZ, 1966 r.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*, ONZ, 1966 r.
- *Deklaracja o prawie do rozwoju*, ONZ, 1986 r.

Prawa całych społeczności, ludności rdzennej i grup plemiennych opisane są w następujących dokumentach:

- *Konwencja nr 107 MOP dotycząca ochrony i integracji ludności tubylczej i innych plemiennych i półplemiennych grup ludności w krajach niezależnych*, 1957 r.

- *Konwencja nr 169 MOP dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych*, 1991 r.
- *Deklaracja o Prawach Ludności Rdzennej*, ONZ, 2007 r.

W kontekście tożsamości prawa tych ludności oparte są zarówno na prawach jednostek, jak i całych grup. Ich prawo do wcześniejszych konsultacji oraz dobrowolnej i świadomej zgody to podstawowa wolność wyraźnie określona w powyższych dokumentach.

Aspekt: Społeczności lokalne

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 199

WSKAŹNIKI



Procent zakładów z wdrożonymi programami zaangażowania lokalnej społeczności, ocenami wpływu i programami rozwoju

Wskazówki str. 200–201



Działania mające znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na społeczności lokalne

Wskazówki str. 202–203

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału IV, pt. Prawa człowieka; Rozdziału V, pt. Zatrudnienie i stosunki pracownicze oraz Rozdziału VI, pt. Środowisko w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 1 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- *Standardy Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC) dotyczące zrównoważonego rozwoju środowiskowo-społecznego*, Międzynarodowa Korporacja Finansowa, 2012 r.
- *Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets*, Międzynarodowa Korporacja Finansowa, 2007 r.
- *Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*, OECD, 2006 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Podać:

- źródła i oświadczenia praw społeczności lokalnych;
- jak zarówno kobiety jak i mężczyźni są zaangażowani w lokalnych społecznościach;

- jakie uprawnienia mają rady pracownicze, komisje ds. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa lub inne niezależne organy reprezentacji pracowników w zakresie wpływu na lokalne społeczności i jak postępowywały z tymi kwestiami w przeszłości.

Wskaźniki

G4-SO1

PROCENT ZAKŁADÓW Z WDROŻONYMI PROGRAMAMI ZAANGAŻOWANIA LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI, OCENAMI WPŁYWU I PROGRAMAMI ROZWOJU

- a. Podać procent zakładów z wdrożonymi programami zaangażowania lokalnej społeczności, ocenami wpływu i programami rozwoju, bazując między innymi na danych pochodzących z poniższych źródeł:
- oceny oddziaływania na społeczeństwo, w tym oceny wpływu na poszczególne płcie, w oparciu o procesy współuczestnictwa;
 - oceny wpływu na środowisko i informacje pochodzące z ciągłego monitorowania;
 - publicznie dostępne wyniki ocen wpływu na środowisko i społeczeństwo;
 - programy rozwoju lokalnych społeczności oparte na potrzebach lokalnych społeczności;
 - plany zaangażowania interesariuszy oparte na mapowaniu interesariuszy;
 - komisje i procesy zakrojonych na szeroką skalę konsultacji z lokalnymi społecznościami, w tym grupami szczególnie wrażliwymi;
 - rady pracownicze, komisje ds. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa i inne organy reprezentacji pracowników, które powołano w związku z kwestiami oddziaływania;
 - formalne procesy skargowe dostępne dla społeczności lokalnych.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

W kontekście zarządzania wpływem na społeczności lokalne kluczowe znaczenie mają oceny i planowanie, gdyż umożliwiają poznanie rzeczywistego i potencjalnego wpływu na takie społeczności oraz silne zaangażowanie w ten proces członków takich społeczności, co z kolei pozwoli poznać ich oczekiwania i potrzeby. Istnieje wiele elementów, które można uwzględnić w procesach zaangażowania, ocenach wpływu oraz programach rozwoju. Niniejszy wskaźnik służy do zidentyfikowania elementów, które były konsekwentnie stosowane w całej organizacji.

Programy zaangażowania, oceny wpływu i programy rozwoju, przy założeniu, że są konsekwentnie stosowane, zapewniają wgląd w ogólny poziom wysiłków podejmowanych w tym zakresie przez organizację oraz stopień kontrolowania jakości przestrzegania jej polityk.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę zakładów. Całkowita liczba zakładów odpowiada liczbie podanej we Wskaźniku G4-9.

Zidentyfikować wspólne dla całej organizacji programy zaangażowania lokalnej społeczności, oceny wpływu i programy rozwoju, bazując między innymi na danych pochodzących z poniższych źródeł:

- oceny wpływu na społeczeństwo, w tym oceny oddziaływania na poszczególne płcie, w oparciu o procesy współuczestnictwa;
- oceny wpływu na środowisko i informacje pochodzące z ciągłego monitorowania;
- publicznie dostępne wyniki ocen wpływu na środowisko i społeczeństwo;
- programy rozwoju lokalnych społeczności oparte na potrzebach lokalnych społeczności;
- plany zaangażowania interesariuszy oparte na mapowaniu interesariuszy;
- komisje i procesy zakrojonych na szeroką skalę konsultacji z lokalnymi społecznościami, w tym grupami szczególnie wrażliwymi;
- rady pracownicze, komisje ds. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa i inne organy reprezentacji pracowników, które powołano w związku z kwestiami oddziaływania;
- formalne procesy skargowe dostępne dla społeczności lokalnych.

↓ G4-S01 CIĄG DALSZY

Ustalić całkowitą liczbę zakładów, w których realizowano wspólne dla całej organizacji programy angażowania lokalnej społeczności, oceny wpływu i programy rozwoju.

Bazując na tych informacjach, obliczyć procent zakładów z wdrożonymi programami angażowania lokalnej społeczności, ocenami wpływu i programami rozwoju.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytucznych*, od str. 244

- Grupy szczególnie wrażliwe
- Program rozwoju społeczności
- Społeczność lokalna

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji dla tego Wskaźnika to:

- konsultacje publiczne i plany konsultacji;
- program obrad i protokoły ze spotkań rad pracowniczych, komisji ds. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz innych organów reprezentacji pracowników;
- badania porównawcze – takie jak badania socjoekonomiczne, kulturowe czy dotyczące wpływu na zdrowie lub środowisko;
- oceny wpływu na społeczeństwo;
- oceny wpływu na osoby konkretnej płci;
- oceny wpływu na zdrowie;
- oceny wpływu na środowisko;
- plany działań społecznych;
- plany działań przedsiębiorczych;
- plany rozwoju społeczności;
- mechanizmy skargowe lub obsługi zażaleń;
- dokumenty przechowywane w społecznościowych ośrodkach informacji.

G4-SO2

DZIAŁANIA MAJĄCE ZNACZĄCY RZECZYWISTY I POTENCJALNIE NEGATYWNY WPŁYW NA SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

- a. Podać działania mające znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na społeczności lokalne, w tym następujące informacje:
- lokalizacja działań;
 - znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ działań.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Zakłady organizacji oraz operacje związane z ich otwieraniem, działaniem i zamykaniem mogą mieć spore znaczące wpływ na społeczności lokalne. Wskaźniki w Wytycznych, takie jak dotyczące emisji czy danych finansowych, będą odzwierciedleniem pozytywnego i negatywnego wpływu, ale mogą nie oddawać dobrze sytuacji w kontekście powiązania ze społecznościami lokalnymi.

Niniejszy wskaźnik skupia się na znaczącym rzeczywistym i potencjalnym negatywnym wpływie takich zakładów, a nie na inwestycjach lub darowiznach na rzecz takich społeczności (które zostały omówione we wskaźniku G4-EC1).

Wskaźnik ten informuje interesariuszy o świadomości organizacji w zakresie jej wpływu na społeczności lokalne. Ponadto umożliwia organizacji lepszą priorytetyzację oraz zwiększenie nacisku w całej organizacji na troskę o społeczności lokalne.

Zrozumienie trudności zakładów borykających się ze szczególnymi problemami w połączeniu z informacjami na temat wspólnych dla całej organizacji procesów umożliwia interesariuszom dokonanie lepszej oceny działalności organizacji w kontekście relacji z lokalnymi społecznościami. Analiza negatywnego wpływu umożliwia organizacji odzwierciedlenie swojego podejścia w systemach zarządzania i konsekwentne poprawianie wizerunku i marki organizacji jako potencjalnego partnera. Jednocześnie wzmacnia zdolność organizacji do utrzymania istniejących zakładów oraz otwierania nowych.

Kompilacja

Zidentyfikować wewnętrzne źródła informacji na temat rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu zakładów na społeczności lokalne, uwzględniając następujące źródła:

- rzeczywiste dane dotyczące wyników;
- plany inwestycji wewnętrznych oraz powiązane oceny ryzyka;
- wszystkie dane zebrane we wskaźnikach GRI (takie jak G4-EC8, G4-EN1, G4-EN3, G4-EN8, G4-EN12, G4-EN14, G4-EN20 to G4-EN27, G4-EN30, G4-LA7, G4-HR5 do G4-HR8, G4-SO11, G4-PR1, G4-PR2) jeśli mają odniesienie do lokalnych społeczności.

Zidentyfikować znaczący potencjalnie negatywny wpływ, w tym przynajmniej uwzględnić:

- wrażliwość i ryzyko dla społeczności lokalnych ze strony potencjalnego wpływu wynikające z następujących czynników:
 - stopień fizycznej lub ekonomicznej izolacji społeczności lokalnej;
 - poziom rozwoju socjoekonomicznego, w tym stopień równego traktowania mężczyzn i kobiet w społeczności;
 - stan infrastruktury socjoekonomicznej (ochrona zdrowia, szkolnictwo);
 - bliskość zakładów;
 - poziom organizacji społecznej;
 - siła i jakość zarządzania realizowanego przez lokalne i krajowe instytucje wokół społeczności lokalnych.

Zidentyfikować narażenie społeczności lokalnej na działalność zakładów organizacji wynikające z większego niż przeciętne wykorzystania współdzielonych zasobów lub wpływu na współdzielone zasoby. Mogą to być:

- wykorzystanie substancji niebezpiecznych, które ogólnie nie są obojętne dla środowiska i zdrowia ludzi, wpływając szczególnie na zdrowie reprodukcyjne;
- objętość i rodzaj zanieczyszczeń uwalnianych do powietrza;
- status głównego pracodawcy w społeczności lokalnej;
- przebudowy krajobrazu i przesiedlenia;
- zużycie zasobów naturalnych.

↓ G4-S02 CIĄG DALSZY

Zidentyfikować znaczący, rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na gospodarkę, społeczeństwo, kulturę i środowisko z punktu widzenia społeczności lokalnych oraz ich praw. Może to dotyczyć następujących kwestii:

- intensywność lub dotkliwość wpływu;
- prawdopodobny czas trwania wpływu;
- odwracalność zmian zachodzących w wyniku wpływu;
- skala wpływu.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Spółeczność lokalna
- Zakłady mające znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na społeczności lokalne

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to polityki oraz procedury oceny ryzyka organizacji, wyniki zbierania danych z programów prowadzonych w społeczności lokalnej oraz analiza wyników działań forów interesariuszy zewnętrznych, wspólnych komisji społecznościowych oraz raporty sporządzone przez interesariuszy i inne dokumenty.

Aspekt: Zapobieganie korupcji

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

G4-DMA Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania str. 64–65; Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu str. 205

WSKAŹNIKI

G4-SO3 Całkowita liczba i procent zakładów ocenionych pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji oraz zidentyfikowane znaczące ryzyka
Wskazówki str. 206

G4-SO4 Komunikacja i szkolenia poświęcone politykom i procedurom antykorupcyjnym
Wskazówki str. 207

G4-SO5 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania
Wskazówki str. 208

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału VII, pt. Zwalczanie korupcji, namawiania do korupcji i wymuszenia w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 10 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- *The Bribery Act 2010 Guidance*, Brytyjskie Ministerstwo Sprawiedliwości, 2011 r.
- *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act*, Dział Karny Departamentu Sprawiedliwości USA i Dział Egzekucji Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd, 2012 r.
- *Konwencja o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych*, OECD, 1997 r.
- *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance*, OECD, 2010 r.
- *Business Principles for Countering Bribery*, Transparency International, 2011 r.
- *Wskaźnik percepcji korupcji*, Transparency International, <http://www.transparency.org/research/cpi/overview>, dostęp 1 maja 2013 r.
- *Konwencja przeciwko korupcji*, ONZ, 2003 r.
- *Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption*, Inicjatywa ONZ Global Compact i Transparency International, 2009 r.
- *Kontrola korupcji, Wskaźniki Dobrego Rządzenia*, Bank Światowy, http://info.worldbank.org/governance/wgi/mc_countries.asp, dostęp 1 maja 2013 r.

↓ ASPEKT ZAPOBIEGANIE KORUPCJI CIĄG DALSZY

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-a.**

Opisać obowiązujące w organizacji procedury sporządzenia oceny ryzyka dotyczącego korupcji, w tym kryteria stosowane w ocenie ryzyka (takie jak lokalizacja, działalność, branża).

Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać, jak organizacja identyfikuje konflikty interesów, które mogą wystąpić w przypadku pracowników lub osób powiązanych z działalnością, produktami czy usługami organizacji i jak organizacja nimi zarządza. Konflikty interesów dotyczące najwyższego organu zarządzania ujęte są we wskaźniku G4-41.

Opisać, co organizacja robi, aby zapewnić, że darowizny charytatywne oraz akcje sponsoringu (finansowego i rzeczowego) dokonywane na rzecz innych organizacji nie są ukrytą formą łapówek. Odbiorcy darowizn charytatywnych i czerpiący korzyści ze sponsoringu (finansowego i rzeczowego) to na przykład organizacje non-profit, organizacje religijne, organizacje prywatne oraz organizatorzy imprez.

Podać stopień, w jakim materiały komunikacyjne i szkolenia poświęcone zapobieganiu korupcji są przygotowane z myślą o członkach takich organów zarządzania, pracownikach i partnerach biznesowych, którzy zostali zidentyfikowani jako obciążeni wysokim ryzykiem korupcji.

Opisać, na jakim etapie członkowie organów zarządzania, pracownicy i partnerzy biznesowi są szkoleni w zakresie przeciwdziałania korupcji (np. na początku zatrudnienia, zaraz po nawiązaniu relacji z nowymi partnerami biznesowymi) i jak często przeprowadzane są takie szkolenia (np. raz w roku, dwa razy w roku).

Opisać działania zbiorcze mające na celu zapobieganie korupcji, w których uczestniczy organizacja, między innymi:

- strategię dotyczące działań zbiorczych;
- listę inicjatyw działań zbiorczych, w których uczestniczy organizacja;
- opis głównych zobowiązań wynikających z uczestnictwa w tych inicjatywach.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Działanie zbiorowe w celu zwalczania korupcji](#)
- [Konflikt interesów](#)
- [Korupcja](#)

Wskaźniki

**G4-SO3**

CAŁKOWITA LICZBA I PROCENT ZAKŁADÓW OCENIONYCH POD KĄTEM RYZYKA WYSTĄPIENIA KORUPCJI ORAZ ZIDENTYFIKOWANE ZNACZĄCE RYZYKA

- Podać całkowitą liczbę i procent zakładów ocenionych pod względem ryzyka wystąpienia korupcji.
- Podać znaczące ryzyka wystąpienia korupcji zidentyfikowane w ramach oceny ryzyka.

WSKAZÓWKI



Znaczenie

Wysiłki związane z zarządzaniem ryzykiem wystąpienia korupcji wymagają stworzenia systemu uwzględniającego konkretne procedury. Niniejszy wskaźnik mierzy stopień wdrożenia w całej organizacji działań koniecznych ze względu na ocenę ryzyka. Oceny ryzyka pomagają ocenić potencjalne narażenie organizacji na korupcję wewnątrz i na zewnątrz i pomagają opracować polityki i procedury przeciwdziałające korupcji.

Kompilacja

Zidentyfikować zakłady poddane ocenie pod kątem ryzyka wystąpienia korupcji. Mogą to być formalne oceny ryzyka skupiające się na korupcji lub uwzględnienie korupcji jako czynnika ryzyka w ogólnej ocenie ryzyka.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Korupcja](#)
- [Zakład](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to raporty monitorowania ryzyka, rejestry ryzyka lub systemy zarządzania ryzykiem.

G4-SO4

KOMUNIKACJA I SZKOLENIA POŚWIĘCONE POLITYKOM I PROCEDUROM ANTYKORUPCYJNYM

- a. Podać całkowitą liczbę i procent członków organów zarządzających, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w podziale na regiony.
- b. Podać całkowitą liczbę i procent pracowników, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w podziale na kategorie pracowników i regiony.
- c. Podać całkowitą liczbę i procent partnerów biznesowych, których poinformowano o polityce i procedurach antykorupcyjnych organizacji w podziale na rodzaj partnera biznesowego i regiony.
- d. Podać całkowitą liczbę i procent członków organów zarządzających, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji, w podziale na regiony.
- e. Podać całkowitą liczbę i procent pracowników, którzy przeszli szkolenia w zakresie przeciwdziałania korupcji, w podziale na kategorie pracowników i regiony.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Materiały komunikacyjne oraz szkolenia umożliwiają wytworzenie zewnętrznej i wewnętrznej świadomości o potrzebie przeciwdziałania korupcji. Niniejszy wskaźnik prezentuje odsetek członków organów zarządzania organizacji, jej pracowników i partnerów biznesowych, którzy przynajmniej teoretycznie powinni znać polityki i procedury organizacji przeciwdziałające korupcji.

Kompilacja

Używając danych ze wskaźnika G4-LA12 zidentyfikować:

- organy zarządzające, które funkcjonują w ramach organizacji, np. radę dyrektorów, zarząd lub podobne organy w przypadku organizacji niebędących korporacjami;
- całkowitą liczbę osób i/lub pracowników, którzy wchodzi w skład tych organów zarządzania;
- całkowitą liczbę pracowników w każdej kategorii pracowników (bez członków organu zarządzania).

Całkowitą liczbę partnerów biznesowych, którzy mają być uwzględnieni w ocenie.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Kategoria pracowników](#)
- [Korupcja](#)
- [Partner biznesowy](#)
- [Pracownik](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dokumentacja szkoleniowa.

G4-SO5

POTWIERDZONE PRZYPADKI KORUPCJI I PODJĘTE DZIAŁANIA

- a. Podać całkowitą liczbę i rodzaj potwierdzonych przypadków korupcji.
- b. Podać całkowitą liczbę potwierdzonych przypadków korupcji, gdzie w konsekwencji doszło do rozwiązania umowy z pracownikiem lub jego zwolnienia dyscyplinarnego.
- c. Podać całkowitą liczbę potwierdzonych przypadków korupcji, gdzie w konsekwencji rozwiązano umowę z partnerem biznesowym lub nie odnowiono umowy ze względu na naruszenia związane z korupcją.
- d. Podać liczbę spraw sądowych dotyczących korupcji wniesionych przeciwko organizacji lub jej pracownikom w okresie objętym raportowaniem oraz wyrok sądu.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Przypadki korupcji stanowią poważne zagrożenie dla reputacji organizacji oraz prowadzenia działalności. Korupcja przyczynia się do zwiększania ubóstwa w gospodarkach przechodzących transformację, zwiększania szkód w środowisku naturalnym, łamania praw człowieka, niewłaściwego lokowania środków inwestycyjnych oraz podważania praworządności. Organizacje poddawane są coraz większej presji ze strony rynku, obowiązujących norm międzynarodowych i interesariuszy, aby potwierdzały, że prowadzą działalność w sposób uczciwy, zgodnie z dobrymi praktykami zarządzania i biznesu. Niniejszy wskaźnik przedstawia konkretne działania podjęte w celu ograniczenia narażenia organizacji na przypadki korupcji. W przypadku interesariuszy ważne są nie tylko same przypadki korupcji, ale też sposób reagowania na ich wystąpienie przez organizację.

Kompilacja

Wskazać całkowitą liczbę i rodzaj potwierdzonych przypadków korupcji. Potwierdzony przypadek korupcji to każda sytuacja, w której podejrzenia o korupcję okazały się uzasadnione.

Zidentyfikować rodzaj potwierdzonych przypadków korupcji.

Sprawy sądowe dotyczące korupcji uwzględniają aktualnie prowadzone śledztwa, postępowania sądowe oraz sprawy zamknięte.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Korupcja](#)
- [Partner biznesowy](#)
- [Potwierdzone przypadki korupcji](#)
- [Pracownik](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to przechowywane w dziale prawnym akta spraw wniesionych przeciwko organizacji, jej pracownikom lub partnerom biznesowym, protokoły z postępowania w ramach wewnętrznych dochodzeń oraz umowy z partnerami biznesowymi.

Aspekt: Zasady dotyczące udziału w życiu publicznym

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 209

WSKAŹNIKI



Całkowita wartość wsparcia udzielonego na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze w podziale na kraje i odbiorcę/beneficjenta

Wskazówki str. 210

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału VII, pt. Zwalczanie korupcji, namawiania do korupcji i wymuszenia w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

„Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają przedstawić informacje na temat wdrożenia Zasady 10 zawartej w „Dziesięciu zasadach” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.

Źródła

- *Zasady nadzoru korporacyjnego*, OECD, 2004 r.
- *Recommendation of the Council on Principles for Transparency and Integrity in Lobbying*, OECD, 2010 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać istotne kwestie stanowiące główny powód udziału organizacji w kształtowaniu polityki publicznej i lobbingu. Odnosi się to raczej do uczestnictwa na szczeblu całej organizacji, a nie poszczególnych jej działów.

Przedstawić kluczowe stanowiska zajmowanych w każdej z powyższych raportowanych kwestii i wyjaśnienie wszelkich istotnych rozbieżności między stanowiskiem lobbingowym a deklarowanymi zasadami, celami zrównoważonego rozwoju lub stanowiskami dotyczącymi spraw publicznych.

Wskaźniki

**G4-SO6**

CAŁKOWITA WARTOŚĆ WSPARCIA UDZIELONEGO NA RZECZ PARTII POLITYCZNYCH, POLITYKÓW I INSTYTUCJI O PODOBNYM CHARAKTERZE W PODZIALE NA KRAJE I ODBIORCĘ/BENEFICJENTA

- a. Podać całkowitą wartość pieniężną wsparcia finansowego i rzeczowego przekazanego na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze bezpośrednio lub pośrednio przez organizację w podziale na kraje i odbiorcę/beneficjenta.
- b. Opisać, jak oszacowano wartość pieniężną wsparcia rzeczowego, jeśli dokonano takiego oszacowania.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Celem tego wskaźnika jest zidentyfikowanie wsparcia udzielanego przez organizację działalności politycznej oraz zagwarantowanie uczciwości i przejrzystości takich politycznych układów i relacji.

Bezpośrednie lub pośrednie wsparcie celów politycznych może generować ryzyko korupcji, gdyż wsparcie udzielone przez organizację może być wykorzystane do wywarcia bezprawnego wpływu lub wprowadzenia korupcji w procesy polityczne. Wiele krajów ma przepisy prawne, które ograniczają wysokość wydatków ponoszonych przez partie i kandydatów na stanowiska polityczne podczas kampanii wyborczych, a udzielone wsparcie może być przekazywane w sposób niewłaściwy, obchodząc takie przepisy. Może to dotyczyć przekazywania wsparcia pośrednio poprzez pośredników, lobbystów lub organizacje powiązane z konkretnymi celami politycznymi.

Kompilacja

Zidentyfikować, w których krajach i które partie polityczne, którzy politycy i które cele uzyskały bezpośrednie lub pośrednie wsparcie finansowe lub rzeczowe ze strony organizacji.

Obliczyć finansowe wsparcie dla działalności politycznej zgodnie z krajowymi zasadami księgowymi (jeśli istnieją).

Wartość wsparcia rzeczowego należy oszacować.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Pośrednie wsparcie polityczne](#)
- [Wsparcie polityczne](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dokumentacja księgowa płatności zewnętrznych oraz wsparcia rzeczowego i publiczne oświadczenia.

Aspekt: Zachowania antykonkurencyjne

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Całkowita liczba podjętych wobec organizacji kroków prawnych dotyczących przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, praktyk monopolistycznych oraz ich skutki

Wskazówki str. 212

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób

wdrożenia Rozdziału X, pt. Konkurencja, i Rozdziału XI pt.

Opodatkowanie w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw*

wielonarodowych, 2011 r.

Wskaźniki

G4-SO7

CAŁKOWITA LICZBA PODJĘTYCH WOBEC ORGANIZACJI KROKÓW PRAWNYCH DOTYCZĄCYCH PRZYPADKÓW NARUSZEŃ ZASAD WOLNEJ KONKURENCJI, PRAKTYK MONOPOLISTYCZNYCH ORAZ ICH SKUTKI

- Podać całkowitą liczbę procesów, toczących się lub zakończonych w okresie objętym raportowaniem, które dotyczyły zachowań antykonkurencyjnych i naruszenia przepisów antymonopolowych, w których organizacja była stroną.
- Podać główne skutki zakończonych procesów sądowych, między innymi wszelkie decyzje i wyroki.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik odnosi się do postępowania sądowego i administracyjnego wszczętego na mocy prawa krajowego lub międzynarodowego stworzonego przede wszystkim w celu uregulowania kwestii dotyczących zachowań antykonkurencyjnych i praktyk monopolowych.

Zachowania antykonkurencyjne i praktyki monopolowe mogą wpłynąć na konsumentów, ich wybór produktów, ceny oraz inne czynniki o kluczowym znaczeniu dla funkcjonowania rynku. W wielu krajach, które chcą kontrolować praktyki monopolowe lub im zapobiegać, wprowadzono odpowiednie przepisy, zakładając że konkurencja między przedsiębiorstwami wpływa korzystnie na wydajność gospodarczą i zrównoważony rozwój. Wszczęcie postępowania sądowego lub/i administracyjnego sugeruje sytuację, w której działania na rynku lub status organizacji dają powody do konieczności poddania ich ocenie przez trzecią stronę. Decyzje prawne wynikające z takich sytuacji mogą nieść ze sobą ryzyko poważnych zaburzeń działalności organizacji oraz nałożenia na organizację kar.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę toczących się lub zakończonych w raportowanym okresie postępowań sądowych i administracyjnych dotyczących zachowań naruszających swobodę konkurencji lub przepisy antymonopolowe, w których organizacja występuje jako uczestnik postępowania.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Praktyki monopolowe](#)
- [Zachowania antykonkurencyjne](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dokumentacja w dziale prawnym i dokumenty dostępne publicznie.

Aspekt: Zgodność z regulacjami

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Kwota istotnych kar oraz całkowita liczba sankcji pozafinansowych z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami

Wskazówki str. 214

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału X, pt. Konkurencja, i Rozdziału XI pt. Opodatkowanie w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

Wskaźniki

G4-S08

KWOTA ISTOTNYCH KAR ORAZ CAŁKOWITA LICZBA SANKCJI POZAFINANSOWYCH Z TYTUŁU NIEZGODNOŚCI Z PRAWEM I REGULACJAMI

- a. Podać istotne kary i sankcje pozafinansowe, wyszczególniając:
 - całkowitą wartość pieniężną istotnych kar;
 - całkowitą liczbę sankcji pozafinansowych;
 - spory rozwiązane na drodze mechanizmów rozstrzygania.
- b. Jeśli organizacja nie dopuściła się żadnych niezgodności z przepisami lub regulacjami, wystarczy zwięzłe oświadczenie na ten temat.
- c. Opisać sytuację, w której na organizację nałożono duże kary i sankcje pozafinansowe.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Stopień przestrzegania przez organizację przepisów i regulacji wskazuje na jej zdolność do zarządzania działalnością w taki sposób, aby jej działania spełniały pewne parametry. Z ekonomicznego punktu widzenia zadbanie o zgodność z przepisami pomaga zmniejszyć ryzyko finansowe w postaci potencjalnych kar lub pośrednio w postaci wpływu na reputację. Udokumentowanie prowadzenia działalności zgodnie z przepisami prawa może mieć wpływ na poszerzenie jej działalności i uzyskiwanie odpowiednich zezwoleń.

Wskaźniki G4-EN29 i G4-PR9 dotyczą zgodności z określonymi aspektami prawa. Równie ważne jest ogólne potwierdzenie przestrzegania przez organizację różnych przepisów prawa, na mocy którego prowadzi działalność. Niniejszy wskaźnik ma zaprezentować wysokie kary i sankcje niepieniężne nałożone na organizację na mocy przepisów prawa i rozporządzeń nieuwzględnionych we Wskaźnikach G4-EN29 i G4-PR9, takich jak przepisy prawa i rozporządzenia dotyczące oszustw księgowych, dyskryminacji w miejscu pracy lub korupcji.

Kompilacja

Zidentyfikować sankcje administracyjne lub prawne nałożone na organizację za niedopełnienie obowiązku zgodności z przepisami prawa lub regulacjami, uwzględniając:

- niezgodności z międzynarodowymi deklaracjami, konwencjami i układami, a także rozporządzeniami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi;
- sprawy wniesione przeciwko organizacji, gdzie spór został rozwiązany na drodze międzynarodowych mechanizmów rozstrzygania lub krajowych mechanizmów rozstrzygania pod nadzorem organów rządowych.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła to wyniki audytów lub dane z systemów śledzenia zgodności z przepisami obsługiwane przez dział prawny. Informacje dotyczące kar pieniężnych dostępne są w działach księgowych/rachunkowych.

Aspekt: Ocena dostawcy pod kątem kwestii społecznych

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania str. 64–65. Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu str. 215–216

WSKAŹNIKI



Procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów wpływu na społeczeństwo

Wskazówki str. 217



Znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na społeczeństwo w łańcuchu dostaw oraz podjęte działania

Wskazówki str. 218

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału IV, pt. Prawa człowieka; Rozdziału VI pt. Środowisko; Rozdziału VII pt. Zwalczanie korupcji, namawiania do korupcji i wymuszenia i Rozdziału X pt. Konkurencja dokumentu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) pt. *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

Źródła

- *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, ONZ, 2011 r.*
- *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka, ONZ, 2008 r.*
- *Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie), ONZ, 2011 r.*

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać systemy stosowane podczas wyboru nowych dostawców uwzględniające kryteria wpływu na społeczeństwo. Wymienić kryteria stosowane podczas wyboru nowych dostawców uwzględniające kryteria wpływu na społeczeństwo. Kryteria lub oceny wpływu na społeczeństwo mogą uwzględniać aspekty wymienione w podkategorii Społeczeństwo.

Opisać stosowane procesy, takie jak due diligence, do zidentyfikowania i oceny znaczącego rzeczywistego

i potencjalnego negatywnego wpływu na społeczeństwo w łańcuchu dostaw. Wpływ negatywny uwzględnia między innymi wpływ spowodowany przez organizację lub do którego organizacja się przyczyniła, lub z którym działania organizacji, jej produkty lub usługi są powiązane poprzez związek z dostawcą.

Opisać, jak organizacja identyfikuje i wybiera dostawców do oceny pod kątem wpływu na społeczeństwo. Oceny mogą odbywać się w ramach audytów, przeglądu umów,

↓ PODEJŚCIE DO ZARZĄDZANIA KONKRETNYM ASPEKTEM G4-B CIĄG DALSZY

dwustronnego zaangażowania oraz mechanizmów skargowych i zażaleń.

Opisać działania podjęte w celu rozwiązania problemu znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na społeczeństwo w łańcuchu dostaw. Wyjaśnić, czy takie działania mają na celu zapobieganie wpływowi, jego zmniejszenie czy wdrożenie działań naprawczych. Podjęte działania mogą uwzględniać zmianę praktyk zakupowych organizacji, zmianę oczekiwań wobec wyników, tworzenie możliwości, szkolenia, zmiany w procesach oraz zakończenie współpracy z danym dostawcą.

Opisać, w jaki sposób treść umowy z dostawcą odzwierciedla oczekiwania w zakresie zapobiegania rzeczywistemu lub potencjalnemu negatywnemu wpływowi na społeczeństwo, jego zmniejszenia lub wprowadzenia działań naprawczych (uwzględniając cele i założenia).

Opisać, czy dostawcy są nagradzani za zapobieganie rzeczywistemu i potencjalnemu negatywnemu wpływowi na społeczeństwo, za jego zmniejszanie lub wprowadzanie działań naprawczych.

Podać praktyki oceny i kontroli dostawców i ich produktów i usług z uwzględnieniem kryteriów wpływu na społeczeństwo.

Wypisać rodzaj, system, zakres, częstotliwość, bieżącą realizację ocen i audytów oraz podać które części łańcucha dostaw zostały poddane audytowi i otrzymały certyfikat. Oceny i audyty dostawców i ich produktów i usług pod kątem spełniania kryteriów społecznych mogą być przeprowadzane przez samą organizację, przez drugą stronę lub przez trzecią stronę.

Opisać istniejące systemy oceny potencjalnego negatywnego skutku zakończenia współpracy z dostawcą w wyniku niekorzystnego wyniku oceny wpływu na społeczeństwo oraz strategię organizacji zmierzającą do zmniejszenia takiego negatywnego skutku.

Wskaźniki

**G4-SO9**

PROCENT NOWYCH DOSTAWCÓW, KTÓRZY ZOSTALI DOBRANI POD KĄTEM SPEŁNIENIA KRYTERIÓW WPŁYWU NA SPOŁECZEŃSTWO

a. Podać procent nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów wpływu na społeczeństwo

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Niniejszy wskaźnik informuje interesariuszy o procencie dostawców, których wybrano lub z którymi podpisano umowy w wyniku procesów analizy due dilligence wpływu na społeczeństwo. Analiza due dilligence powinna być przeprowadzona jak najszybciej podczas nawiązywania współpracy z nowym dostawcą.

Wówczas można zapobiec negatywnemu wpływowi lub zmniejszyć negatywny wpływ na społeczeństwo już na etapie formułowania umowy o współpracy lub innych umów z danym dostawcą.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowych dostawców, których organizacja może wybrać i z którymi organizacja może potencjalnie współpracować.

Zidentyfikować całkowitą liczbę nowych dostawców, którzy zostali dobrani pod kątem spełnienia kryteriów wpływu na społeczeństwo.

Kryteria wpływu na społeczeństwo mogą uwzględniać aspekty wymienione w podkategorii Społeczeństwo.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Dostawca](#)
- [Selekcja dostawców](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zakupów lub prawny organizacji.

G4-SO10

ZNACZĄCY RZECZYWISTY I POTENCJALNIE NEGATYWNY WPŁYW NA SPOŁECZEŃSTWO ORAZ PODJĘTE DZIAŁANIA

- Podać liczbę dostawców poddanych ocenie pod kątem kwestii społecznych.
- Podać liczbę dostawców zidentyfikowanych jako źródło znaczącego rzeczywistego lub potencjalnego negatywnego wpływu na społeczeństwo.
- Opisać znaczący rzeczywisty i potencjalnie negatywny wpływ na społeczeństwo zidentyfikowany w łańcuchu dostaw.
- Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na społeczeństwo, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen podjęto pewne uzgodnienia dotyczące udoskonaleń.
- Podać procent dostawców zidentyfikowanych jako wywołujących znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na społeczeństwo, z którymi w wyniku przeprowadzonych ocen rozwiązano współpracę. Podać przyczynę.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Niniejszy wskaźnik informuje interesariuszy o świadomości organizacji w zakresie znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na społeczeństwo w łańcuchu dostaw.

Procesy identyfikacji i oceny znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na społeczeństwo w łańcuchu dostaw mogą pomóc organizacji rozwiązać ten problem.

Kompilacja

Jeśli pozwoli to na nakreślenie odpowiedniego kontekstu dla znaczącego wpływu, organizacje powinny rozdzielić dane, które należy podać w tym wskaźniku, według lokalizacji dostawcy oraz znaczącego rzeczywistego i potencjalnego negatywnego wpływu na społeczeństwo.

Wpływ negatywny uwzględnia między innymi wpływ spowodowany przez organizację lub do którego organizacja się przyczyniła, lub z którym działania organizacji, jej produkty lub usługi są powiązane poprzez związek z dostawcą.

Oceny wpływu na społeczeństwo mogą uwzględniać aspekty wymienione w podkategorii Społeczeństwo.

Oceny mogą być przeprowadzane w celu kontroli oczekiwanych wyników określonych i przekazanych im przed przeprowadzeniem oceny.

Oceny mogą odbywać się w ramach audytów, przeglądu umów, dwustronnego zaangażowania oraz mechanizmów skargowych i zażaleń.

Udoskonalenia mogą uwzględniać zmianę praktyk zakupowych organizacji sporządzającej raport, zmianę oczekiwań wobec wyników, tworzenie możliwości, szkolenia, zmiany w procesach.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Dostawca

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział zamówień, zakupów lub prawny.

Aspekt: Mechanizmy skargowe dotyczące wpływu społecznego

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania str. 64–65; Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu str. 219

WSKAŹNIKI



Liczba skarg dotyczących wpływu na społeczeństwo złożonych, rozpatrzonych i rozwiązanych w ramach formalnych mechanizmów skargowych

Wskazówki str. 220

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału IV, pt. Prawa człowieka; Rozdziału VI pt. Środowisko; Rozdziału VII pt. Zwalczanie korupcji, namawiania do korupcji i wymuszenia i Rozdziału X pt. Konkurencja dokumentu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) pt. *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.

- *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka*, ONZ, 2008 r.
- *Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie)*, ONZ, 2011 r.

Źródła

- *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”*, ONZ, 2011 r.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać dostępność mechanizmów rozpatrywania skarg i procesów naprawczych związanych z wpływem na społeczeństwo, w tym w ramach łańcucha dostaw organizacji, oraz zaangażowanie interesariuszy w monitorowanie efektywności ww. mechanizmów i procesów. Interesariusze uczestniczący w procesie monitorowania wydajności mechanizmów skargowych i procesów naprawczych organizacji to na przykład dostawcy i lokalna społeczność czy też reprezentanci pracowników.

Wymienić rodzaje szkoleń dotyczących mechanizmów skargowych i procesów naprawczych.

Wskaźniki

G4-SO11

LICZBA SKARG DOTYCZĄCYCH WPŁYWU NA SPOŁECZEŃSTWO ZŁOŻONYCH, ROZPATRZONYCH I ROZWIĄZANYCH W RAMACH FORMALNYCH MECHANIZMÓW SKARGOWYCH

- a. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na społeczeństwo złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych w okresie objętym raportowaniem.
- b. W odniesieniu do zidentyfikowanych skarg podać:
 - iloma zajęto się w okresie objętym raportowaniem;
 - ile rozwiązano w okresie objętym raportowaniem.
- c. Podać całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na społeczeństwo złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych przed okresem objętym raportowaniem, które zostały rozwiązane w okresie objętym raportowaniem.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Kwestie wpływu organizacji na społeczeństwo w wyniku działań podejmowanych przez samą organizację oraz w relacji z innymi podmiotami (np. w łańcuchu dostaw) mogą wywoływać spory. Skuteczne mechanizmy skargowe odgrywają ważną rolę w naprawianiu skutków negatywnego wpływu na społeczeństwo.

Kompilacja

Zidentyfikować istniejące formalne mechanizmy skargowe. Formalne mechanizmy skargowe mogą być zarządzane przez organizację sporządzającą raport lub stronę trzecią.

Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg dotyczących wpływu na społeczeństwo złożonych w ramach formalnych mechanizmów skargowych.

Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg rozpatrywanych lub rozwiązanych w okresie objętym raportem złożonych w roku bieżącym lub roku poprzednim.

Jeśli pozwoli to na nakreślenie odpowiedniego kontekstu dla znaczącego oddziaływania, organizacje powinny rozdzielić dane dotyczące skarg według ich rodzaju oraz lokalizacji, a także strony, która złożyła skargę. Strony, które mogą składać skargę, to na przykład:

- wewnętrzni interesariusze (tacy jak pracownicy);
- zewnętrzni interesariusze (tacy jak dostawcy, lokalne społeczności);
- jednostki lub grupy osób:
 - należące do defaworyzowanych grup społecznych;
 - należące do grup charakteryzujących się innymi wskaźnikami różnorodności.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- Formalne mechanizmy skargowe

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, zgodności, zakupów i zasobów ludzkich organizacji.

PODKATEGORIA: ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRODUKT

Wprowadzenie

Aspekty w podkategorii „Odpowiedzialność za produkt” dotyczą produktów i usług, które bezpośrednio wpływają na interesariuszy, w szczególności na klientów.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tej kategorii pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału VIII, pt. Interesy konsumenta w *Wytycznych OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych*, 2011 r.

Aspekt: Zdrowie i bezpieczeństwo klientów

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 222

WSKAŹNIKI



Procent istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników

Wskazówki str. 223



Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo na każdym etapie cyklu ich życia, w podziale na rodzaj skutków

Wskazówki str. 224

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Nawiązania

Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych

Wskaźniki w tym aspekcie pomagają zaprezentować sposób wdrożenia Rozdziału VI, pt. Środowisko w *Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych, 2011 r.*

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

W odniesieniu do każdego z następujących etapów cyklu życia podać, czy oceniono wpływ produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo pod kątem usprawnień:

- opracowanie koncepcji produktu;
- prace badawczo-rozwojowe;
- certyfikacja;
- wytwarzanie i produkcja;
- marketing i promocja;
- składowanie, dystrybucja i dostawy;
- użytkowanie i obsługa;
- utylizacja, ponowne wykorzystanie lub przetwarzanie.

Wskaźniki

**G4-PR1**

PROCENT ISTOTNYCH KATEGORII PRODUKTÓW I USŁUG, W PRZYPADKU KTÓRYCH PODDAJE SIĘ OCENIE ICH WPŁYW NA ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO W CELU POPRAWY WSKAŹNIKÓW

- a. Podać procent istotnych kategorii produktów i usług, w przypadku których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo w celu poprawy wskaźników.

WSKAZÓWKI



Znaczenie

Wskaźnik ten pomaga zidentyfikować obecność i zakres systematycznych wysiłków skupionych na trosce o zdrowie i bezpieczeństwo w całym cyklu życia produktu lub usługi. Konsumenty oczekują, że produkty i usługi będą pełniły założoną funkcję w zadowalającym stopniu i nie będą stanowiły zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa. Obowiązek ten zawarty jest nie tylko w przepisach prawa i regulacjach, ale również znajduje się w dobrowolnie stosowanych kodeksach postępowania. Odnoszą się do niego także *Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych*⁷³.

Działania zmierzające do ochrony zdrowia i zapewnienia bezpieczeństwa osób, które korzystają z produktów lub

usług bądź je dostarczają, mają bezpośredni wpływ na reputację organizacji, ponoszone przez nią ryzyka finansowe i prawne w związku z ewentualnym wycofaniem produktu, zróżnicowaniem rynkowe ze względu na jakość oraz motywację pracowników.

Kompilacja

Zidentyfikować istotne kategorie produktów i usług, w przypadku których poddaje się ocenie ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo w celu usprawnień.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny i sprzedaży organizacji, a także dokumentacja zebrana w ramach systemów zarządzania jakością.

G4-PR2

CAŁKOWITA LICZBA PRZYPADKÓW NIEZGODNOŚCI Z REGULACJAMI ORAZ DOBROWOLNIE STOSOWANYMI KODEKSAMI DOTYCZĄCYMI WPŁYWU PRODUKTÓW I USŁUG NA ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO NA KAŻDYM ETAPIE CYKLU ICH ŻYCIA, W PODZIALE NA RODZAJ SKUTKÓW

- a. Podać całkowitą liczbę przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w okresie objętym raportowaniem w podziale na:
- przypadki niezgodności z regulacjami skutkujące karą lub grzywną;
 - przypadki niezgodności z regulacjami skutkujące ostrzeżeniem;
 - przypadki niezgodności z dobrowolnie stosowanymi kodeksami.
- b. Jeśli organizacja raportująca nie odnotowała żadnych przypadków niezgodności z regulacjami lub dobrowolnymi kodeksami, wystarczy krótkie oświadczenie na ten temat.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa to ważny cel wielu krajowych i międzynarodowych regulacji. Niezgodność z wymogami prawa wskazuje na niewłaściwe wewnętrzne systemy zarządzania i procedury lub na nieskuteczne ich wdrożenie. Oprócz bezpośrednich konsekwencji finansowych (patrz G4-PR9) stały brak zgodności z regulacjami stwarza większe ryzyko finansowe w wyniku utraty reputacji organizacji i motywacji pracowników.

Niniejszy wskaźnik przedstawia informacje dotyczące cyklu życia produktu lub usługi w momencie, gdy jest on/ona dostępna do użycia i w związku z tym objęty(-a) regulacjami i stosowanymi dobrowolnie kodeksami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa produktów i usług.

Tendencje zaprezentowane w tym wskaźniku mogą wskazywać na poprawę lub pogorszenie skuteczności kontroli wewnętrznych.

Kompilacja

Wskazać łączną liczbę przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo w okresie objętym raportowaniem.

Nie należy uwzględniać tutaj przypadków niezgodności, w których nie stwierdzono winy organizacji.

Przypadki dotyczące znakowania omówione są we wskaźniku G4-PR4.

Niniejszy wskaźnik odnosi się do przypadków niezgodności w okresie objętym raportowaniem. Jeśli istnieją przypadki związane z wydarzeniami w okresach poprzednich, należy również je opisać.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytucznych*, od str. 244

- [Rodzaj braku zgodności](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny organizacji, dział BHP, zasobów ludzkich, badań i rozwoju, a także dokumentacja zbierana w ramach systemów zarządzania jakością.

Aspekt: Znakowanie produktów i usług

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

G4-DMA

Wskazówki: Informacje ogólne na temat podejścia do zarządzania str. 64–65; **Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu** str. 225

WSKAŹNIKI

G4-PR3

Rodzaj informacji o produktach i usługach wymaganych na mocy procedur organizacji dotyczących produktu, obsługi klienta i znakowania produktów, oraz procent istotnych kategorii produktów i usług podlegających takim wymogom

Wskazówki str. 226

G4-PR4

Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług w podziale na rodzaj skutków

Wskazówki str. 227

G4-PR5

Wyniki badań pomiaru satysfakcji klientów

Wskazówki str. 228

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

WSKAZÓWKI – INFORMACJE NA TEMAT PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki dotyczące konkretnego aspektu dla G4-DMA-b.

Opisać wspólne dla całej organizacji praktyki związane z pomiarem i zapewnieniem satysfakcji klienta. Może to być:

- częstotliwość badań satysfakcji klienta;
- standardowe wymagania dotyczące metodologii przeprowadzania badań;
- mechanizmy umożliwiające klientom przekazywanie informacji zwrotnych.

Wskaźniki

G4-PR3

RODZAJ INFORMACJI O PRODUKTACH I USŁUGACH WYMAGANYCH NA MOCY PROCEDUR ORGANIZACJI ORAZ PROCENT ISTOTNYCH KATEGORII PRODUKTÓW I USŁUG PODLEGAJĄCYCH TAKIM WYMOGOM

a. Podać, czy następujące informacje dotyczące produktów i usług są wymagane przez procedury organizacji do informowania klienta i znakowania produktów i usług.

	TAK	NIE
Pochodzenie komponentów produktu lub usługi		
Skład, szczególnie w przypadku substancji, które mogą wywierać wpływ na środowisko lub społeczeństwo		
Bezpieczeństwo użytkowania produktu lub usługi		
Sposób utylizacji produktu i wpływ na środowisko/społeczeństwo		
Inne (podać jakie)		

b. Podać procent ważnych kategorii produktów lub usług objętych takimi procedurami i ocenianym pod względem zgodności z nimi.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Dostępność rzetelnych informacji na temat wpływu (pozytywnego i negatywnego) produktów i usług na zrównoważony rozwój jest niezbędna, by klienci i użytkownicy mogli dokonywać świadomych wyborów podczas zakupów i aby ich preferencje mogły znaleźć odzwierciedlenie na rynku. Zapewnienie odpowiednich informacji oraz odpowiednie oznakowanie produktu z uwzględnieniem wpływu na zrównoważony rozwój jest bezpośrednio powiązane z przestrzeganiem określonego typu regulacji i kodeksów (takich, jak przepisy krajowe lub *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*⁷³) i potencjalnie ze strategiami dotyczącymi wyróżnienia marki i różnicowania na rynku. Niniejszy wskaźnik przedstawia stopień, w jakim dostarczone informacje i oznakowanie umożliwiają poznanie wpływu produktu lub usługi na zrównoważony rozwój.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę ważnych kategorii produktów lub usług.

Określić, czy następujące informacje dotyczące produktów i usług są wymagane przez procedury organizacji w zakresie informowania klienta i znakowania produktów i usług:

- pochodzenie komponentów produktu lub usługi;
- skład, szczególnie w przypadku substancji, które mogą wpływać na środowisko lub społeczeństwo;
- bezpieczeństwo użytkowania produktu lub usługi;
- sposób utylizacji produktu i związany z nim wpływ na środowisko lub społeczeństwo;
- inne (podać jakie).

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Informacje na temat produktów i usług oraz ich znakowanie](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny i sprzedaży oraz dokumentacja zebrana w ramach systemów zarządzania jakością.

G4-PR4

CAŁKOWITA LICZBA PRZYPADKÓW NIEZGODNOŚCI Z REGULACJAMI I DOBROWOLNIE STOSOWANYMI KODEKSAMI DOTYCZĄCYMI INFORMACJI I ZNAKOWANIA PRODUKTÓW I USŁUG W PODZIALE NA RODZAJ SKUTKÓW

- a. Podać całkowitą liczbę przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług w podziale na rodzaj skutków:
- przypadki niezgodności z regulacjami skutkujące karą lub grzywną;
 - przypadki niezgodności z regulacjami skutkujące ostrzeżeniem;
 - przypadki niezgodności z dobrowolnie stosowanymi kodeksami.
- b. Jeśli organizacja raportująca nie odnotowała żadnych przypadków niezgodności z regulacjami lub dobrowolnymi kodeksami, wystarczy krótkie oświadczenie na ten temat.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Wyeksponowanie i sposób dostarczenia informacji oraz oznakowania produktów i usług podlega wielu regulacjom i przepisom prawa. Niezgodność wskazuje na niewłaściwe wewnętrzne systemy zarządzania i procedury lub na nieskuteczne ich wdrożenie. Oprócz bezpośrednich konsekwencji finansowych, takich jak kary i grzywny (patrz G4-PR9), brak zgodności grozi również utratą reputacji oraz lojalności i satysfakcji klientów.

Tendencje zaprezentowane w tym wskaźniku mogą wskazywać na poprawę lub pogorszenie skuteczności kontroli wewnętrznych.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi informacji i znakowania produktów i usług w okresie objętym raportowaniem.

Nie należy uwzględniać tutaj przypadków niezgodności, w których nie stwierdzono winy organizacji.

Niniejszy wskaźnik odnosi się do przypadków niezgodności w okresie objętym raportowaniem. Jeśli istnieją przypadki związane z wydarzeniami w okresach poprzednich, należy również je opisać.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Informacje na temat produktów i usług oraz ich znakowanie](#)
- [Rodzaj braku zgodności](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny i techniczny organizacji, a także dokumentacja zebrana w ramach systemów zarządzania jakością.

G4-PR5

WYNIKI BADAŃ POMIARU SATYSFAKcji KLIENTÓW

- a. Podać wyniki lub najważniejsze wnioski z badań satysfakcji klienta (w oparciu o statystycznie wartościowe próby) przeprowadzonych w raportowanym okresie, w odniesieniu do następujących kwestii:
- organizacji jako całości;
 - głównej kategorii produktów lub usług;
 - głównych miejsc prowadzenia działalności.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Badanie satysfakcji klienta jest jednym z mierników wrażliwości organizacji na potrzeby i preferencje swoich klientów, a także ma kluczowe znaczenie dla długoterminowego sukcesu organizacji. W kontekście zrównoważonego rozwoju satysfakcja klienta pokazuje w jaki sposób organizacja podchodzi do relacji z jedną z grup swoich interesariuszy (klientami). Miernik ten może być stosowany w połączeniu z innymi miernikami zrównoważonego rozwoju.

Potrzeby i preferencje klientów mogą różnić się ze względu na ich płeć oraz inne czynniki różnorodności. Poziom zadowolenia klienta może odzwierciedlać stopień, w jakim organizacja dba o potrzeby innych interesariuszy.

Kompilacja

Podając wyniki badań, należy podać kategorię produktu lub usługi, lub lokalizację zakładów, których dotyczyły badania.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to działy relacji z klientem, marketingu oraz badań i rozwoju.

Aspekt: Komunikacja marketingowa

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA



Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI



Sprzedaż produktów zakazanych lub wywołujących kontrowersje

Wskazówki str. 230



Całkowita liczba przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej, w tym reklam, promocji i sponsoringu, w podziale na rodzaj skutków

Wskazówki str. 231

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Źródła

- *Consolidated Code of Advertising and Marketing Communication Practice*, Międzynarodowa Izba Handlowa, 2011r.

Wskaźniki

G4-PR6

SPRZEDAŻ PRODUKTÓW ZAKAZANYCH LUB WYWOŁUJĄCYCH KONTROWERSJE

- a. Podać, czy organizacja sprzedaje produkty, które:
- są zakazane na niektórych rynkach;
 - wywołują kontrowersje wśród interesariuszy lub są przedmiotem debaty publicznej.
- b. Podać, jak organizacja zareagowała na pytania lub obawy dotyczące tych produktów.

WSKAZÓWKI

Kompilacja

Zidentyfikować, w oparciu o analizę portfolio produktów organizacji, czy sprzedaje ona produkty, które:

- są zakazane na niektórych rynkach;
- wywołują kontrowersje wśród interesariuszy lub są przedmiotem debaty publicznej.

Zidentyfikować mechanizmy stosowane przez organizację do monitorowania zaangażowania interesariuszy w te kwestie i opisać, jak organizacja zareagowała na pytania lub obawy dotyczące takich produktów.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, sprzedaży i marketingu organizacji.

G4-PR7

CAŁKOWITA LICZBA PRZYPADKÓW NIEZGODNOŚCI Z REGULACJAMI I DOBROWOLNIE STOSOWANYMI KODEKSAMI DOTYCZĄCYMI KOMUNIKACJI MARKETINGOWEJ, W TYM REKLAM, PROMOCJI I SPONSORINGU, W PODZIALE NA RODZAJ SKUTKÓW

- a. Podać całkowitą liczbę przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej, w tym reklam, promocji i sponsoringu, w podziale na:
- przypadki niezgodności z regulacjami skutkujące karą lub grzywną;
 - przypadki niezgodności z regulacjami skutkujące ostrzeżeniem;
 - przypadki niezgodności z dobrowolnie stosowanymi kodeksami.
- b. Jeśli organizacja raportująca nie odnotowała żadnych przypadków niezgodności z regulacjami lub dobrowolnymi kodeksami, wystarczy krótkie oświadczenie na ten temat.

WSKAZÓWKI**Znaczenie**

Komunikacja marketingowa, obejmująca między innymi reklamę, promocję i sponsoring, usunąć regulowana jest odpowiednimi przepisami. Niezgodność wskazuje na niewłaściwe wewnętrzne systemy zarządzania i procedury lub na nieskuteczne ich wdrożenie. Oprócz bezpośrednich konsekwencji finansowych, takich jak kary i grzywny (patrz G4-PR9), niezgodność z regulacjami zagraża reputacji oraz lojalności i satysfakcji klientów. Tendencje zaprezentowane w tym wskaźniku mogą wskazywać na poprawę lub pogorszenie skuteczności kontroli wewnętrznych.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnie stosowanymi kodeksami dotyczącymi komunikacji marketingowej, w tym reklam, promocji i sponsoringu w okresie objętym raportowaniem.

Nie należy uwzględniać tutaj przypadków niezgodności, w których nie stwierdzono winy organizacji.

Niniejszy wskaźnik odnosi się do przypadków niezgodności w okresie objętym raportowaniem. Jeśli istnieją przypadki związane z wydarzeniami w okresach poprzednich, należy również je opisać.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Komunikacja marketingowa](#)
- [Rodzaj braku zgodności](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to dział prawny, sprzedaży i marketingu organizacji.

Aspekt: Prywatność klienta

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

**G4-DMA**

Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI

**G4-PR8**

Całkowita liczba uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta i utraty danych klientów



Wskazówki str. 233

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Wskaźniki

G4-PR8

CAŁKOWITA LICZBA UZASADNIONYCH SKARG DOTYCZĄCYCH NARUSZENIA PRYWATNOŚCI KLIENTA I UTRATY DANYCH KLIENTÓW

- a. Podać całkowitą liczbę złożonych i uzasadnionych skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta w podziale na:
 - skargi złożone przez strony zewnętrzne i potwierdzone przez organizację;
 - skargi złożone przez organy regulacyjne.
- b. Podać całkowitą liczbę zidentyfikowanych wycieków, kradzieży lub utraty danych klienta.
- c. Jeśli organizacja nie zidentyfikowała żadnych uzasadnionych skarg, wystarczy zwięzłe oświadczenie na ten temat.

WSKAZÓWKI

Znaczenie

Ochrona prywatności klienta to często pojawiająca się kwestia w krajowych przepisach i politykach organizacji. Niezgodność wskazuje na niewłaściwe wewnętrzne systemy zarządzania i procedury lub na nieskuteczne ich wdrożenie. Niniejszy wskaźnik stanowi ocenę skuteczności działania systemów i procedur zarządzania dotyczących ochrony prywatności klienta. Oprócz bezpośrednich konsekwencji finansowych, takich jak kary i grzywny, brak zgodności z regulacjami zagraża reputacji organizacji oraz lojalności i satysfakcji jej klientów. Tendencje ujawniane przez ten wskaźnik mogą wskazywać na poprawę lub pogorszenie skuteczności kontroli wewnętrznych.

Kompilacja

Zidentyfikować całkowitą liczbę skarg dotyczących naruszenia prywatności klienta w okresie objętym raportowaniem.

Jeśli wiele z tych naruszeń dotyczy wydarzeń, które miały miejsce w poprzednich latach, należy to zaznaczyć.

Definicje

Patrz Słowniczek w *Podręczniku stosowania Wytycznych*, od str. 244

- [Naruszenie prywatności klienta](#)
- [Prywatność klienta](#)
- [Uzasadniona skarga](#)

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła informacji to działy odpowiedzialne za obsługę klienta, public relations lub prawny.

Aspekt: Zgodność z regulacjami

Jeśli aspekt został zidentyfikowany jako istotny, Wytyczne przewidują następujące wskaźniki i wskazówki:

Przegląd*

INFORMACJE DOTYCZĄCE PODEJŚCIA DO ZARZĄDZANIA

**G4-DMA**

Wskazówki str. 64–65

WSKAŹNIKI

**G4-PR9****Kwota istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostarczenia i użytkowania produktów i usług**

Wskazówki str. 235

* Wszystkie numery stron w tym przeglądzie odnoszą się do *Podręcznika stosowania Wytycznych*.

Wskaźniki

G4-PR9

KWOTA ISTOTNYCH KAR Z TYTUŁU NIEZGODNOŚCI Z PRAWEM I REGULACJAMI DOTYCZĄCYMI DOSTARCZANIA I UŻYTKOWANIA PRODUKTÓW I USŁUG

- a. Podać całkowitą kwotę istotnych kar z tytułu niezgodności z prawem i regulacjami dotyczącymi dostarczania i użytkowania produktów i usług.
- b. Jeśli w organizacji nie wystąpiły przypadki niezgodności z przepisami lub regulacjami, wystarczy zwięzłe oświadczenie na ten temat.

WSKAZÓWKI



Znaczenie

Stopień przestrzegania przez organizację przepisów i regulacji wskazuje na jej zdolność do zarządzania działalnością w taki sposób, aby jej działania spełniały pewne parametry. Z ekonomicznego punktu widzenia zadbanie o zgodność z przepisami pomaga zmniejszyć ryzyko finansowe w postaci potencjalnych kar lub pośrednie w postaci wpływu na reputację. Udokumentowanie prowadzenia działalności zgodnie z przepisami prawa może mieć wpływ na poszerzenie działalności organizacji i uzyskiwanie odpowiednich zezwoleń.

Kompilacja

Zidentyfikować sankcje administracyjne lub prawne nałożone na organizację za niezastosowanie się do przepisów prawa lub regulacji, w tym do międzynarodowych deklaracji, konwencji lub traktatów oraz krajowych, regionalnych i lokalnych regulacji dotyczących dostarczania i użytkowania produktów, i usług organizacji. Informacje potrzebne dla tego wskaźnika znajdują się we wskaźnikach G4-PR2, G4-PR4 i G4-PR7.

Źródła dokumentacji

Potencjalne źródła to wyniki audytów lub dane z systemów śledzenia zgodności z przepisami obsługiwane przez dział prawny. Informacje dotyczące kar pieniężnych dostępne są w działach księgowych/rachunkowych.



G4 WYTYCZNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA

SEKCJA 5

ŹRÓDŁA

5

ŹRÓDŁA

W przypadku gdy istnieje oficjalne tłumaczenie tytułu publikacji, zostało ono zamieszczone w wykazie źródeł. W pozostałych przypadkach pozostawiono wersję angielską.

1. *Afrykańska Karta Praw Człowieka i Ludów*, Organizacja Jedności Afrykańskiej, 1981 r.
2. *Poprawka dotycząca zakazu do Konwencji Bazylejskiej o kontroli transgranicznego przemieszczania i usuwania odpadów niebezpiecznych*, Konwencja Bazylejska, 1995 r.
3. Important Bird Areas, BirdLife International, <http://www.birdlife.org/action/science/sites/index.html>, dostęp 1 maja 2013 r.
4. *The Bribery Act 2010 Guidance*, Brytyjskie Ministerstwo Sprawiedliwości, 2011 r.
5. *Assessing the Life-Cycle Greenhouse Gas Emissions of Goods and Services PAS 2050*, British Standards Institution, 2011 r.
6. *Guidance for companies responding to the Investor CDP Information Request*, Inicjatywa Carbon Disclosure Project, aktualizacja raz w roku.
7. *Investor CDP Information Request*, Inicjatywa Carbon Disclosure Project, aktualizacja raz w roku.
8. *The Ceres Aqua Gauge: A Framework for 21th Century Water Risk Management*, Ceres, 2011 r.
9. *Climate Change Reporting Framework – Edition 1.0, 2010 and Climate Change Reporting Framework Boundary Update*, Organizacja Climate Disclosure Standards Board, czerwiec 2012 r.
10. *A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act*, Dział Karny Departamentu Sprawiedliwości USA i Dział Egzekucji Amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd, 2012 r.
11. *Europejska Konwencja Ochrony Praw Człowieka i Podstawowych Wolności*, Rada Europy, 1950 r.
12. *Climate Change 1995: The Science of Climate Change, Contribution of Working Group I to the Second Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 1995 r.
13. *Climate Change 2007: The Physical Science Basis, Contribution of Working Group I to the Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*, Międzyrządowy Zespół do spraw Zmian Klimatu, 2007 r.
14. *MSR 12 Podatek dochodowy*, Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, 2011 r.
15. *MSR 18 Przychody*, Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, 2011 r.
16. *MSR 19 Świadczenia pracownicze*, Rada Międzynarodowych Standardów Rachunkowości, 2011 r.
17. *MSSF 20 Dotacje rządowe oraz ujawnianie informacji na temat pomocy rządowej*, Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej, 2011 r.
18. *MSSF 8 Segmenty operacyjne*, Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej, 2011 r.
19. *Consolidated Code of Advertising and Marketing Communication Practice*, Międzynarodowa Izba Handlowa, 2011 r.
20. *International Code of Conduct for Private Security Service Providers*, 2010 r.

21. *International Guidance Document: Environmental Management Accounting*, Międzynarodowa Federacja Księgowych, 2005 r.
22. *Standardy Międzynarodowej Korporacji Finansowej (IFC) dotyczące zrównoważonego rozwoju środowiskowo-społecznego*, Międzynarodowa Korporacja Finansowa, 2012 r.
23. *Stakeholder Engagement: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets*, Międzynarodowa Korporacja Finansowa, 2007 r.
24. *Konwencja nr 29 MOP dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej*, 1930 r.
25. *Konwencja nr 87 MOP dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych*, 1948 r.
26. *Konwencja nr 98 MOP dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych*, 1949 r.
27. *Konwencja nr 100 MOP dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości*, 1951 r.
28. *Konwencja nr 102 MOP dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego*, 1952 r.
29. *Konwencja nr 105 MOP o zniesieniu pracy przymusowej*, 1957 r.
30. *Konwencja nr 107 MOP dotycząca ochrony i integracji ludności tubylczej i innych plemiennych i półplemiennych grup ludności w krajach niezależnych*, 1957 r.
31. *Konwencja nr 111 MOP dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu*, 1958 r.
32. *Konwencja nr 121 MOP dotycząca świadczeń w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych*, 1964 r.
33. *Konwencja nr 128 MOP dotycząca świadczeń w razie inwalidztwa, na starość i w razie śmierci żywiciela rodziny*, 1967 r.
34. *Konwencja nr 130 MOP dotycząca opieki lekarskiej i zasiłków chorobowych*, 1969 r.
35. *Konwencja nr 132 MOP dotycząca corocznych płatnych urlopów (zrewidowana)*, 1970 r.
36. *Konwencja nr 135 MOP dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ulatwień*, 1971 r.
37. *Konwencja nr 138 MOP dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia*, 1973 r.
38. *Konwencja nr 140 MOP dotycząca płatnego urlopu szkoleniowego*, 1974 r.
39. *Konwencja nr 142 MOP dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich*, 1975 r.
40. *Konwencja nr 154 MOP dotycząca popierania rokowań zbiorowych*, 1981 r.
41. *Konwencja nr 155 MOP dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy*, 1981 r.
42. *Konwencja nr 156 MOP dotycząca równości szans i traktowania pracowników obu płci; pracowników mających obowiązki rodzinne*, 1981 r.
43. *Konwencja nr 157 MOP dotycząca ustanowienia międzynarodowego systemu zachowania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego*, 1982 r.
44. *Konwencja nr 158 MOP dotycząca rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy*, 1982 r.
45. *Konwencja nr 161 MOP dotycząca służb medycyny pracy*, 1985 r.
46. *Konwencja nr 168 MOP dotycząca popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem*, 1988 r.
47. *Konwencja nr 169 MOP dotycząca ludności tubylczej i plemiennej w krajach niezależnych*, 1991 r.
48. *Konwencja nr 182 MOP dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci*, 1999 r.
49. *Konwencja nr 183 MOP dotycząca rewizji konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa (zrewidowanej)*, 2000 r.
50. *Deklaracja dotycząca Celów i Zadania MOP (Deklaracja filadelfijska)*, 1944 r.
51. *Deklaracja MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji*, 2008 r.

52. *Deklaracja MOP dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy*, 1998 r.
53. *Zalecenie nr 91 MOP dotyczące układów zbiorowych*, 1951 r.
54. *Zalecenie nr 94 MOP dotyczące konsultacji i współpracy między pracodawcami i pracownikami na szczeblu przedsiębiorstwa*, 1952 r.
55. *Zalecenie nr 163 MOP dotyczące popierania rokowań zbiorowych*, 1981 r.
56. *Code of Practice on Recording and Notification of Occupational Accidents and Diseases*, MOP, 1996 r.
57. *Raport III – Informacje i raporty dotyczące stosowania konwencji i zaleceń*, Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń, MOP, aktualizowany co roku.
58. *Przegląd podjętych decyzji i wprowadzonych zasad przez Komitet Wolności Związkowych Rady Administracyjnej Międzynarodowego Biura Pracy. Wydanie piąte (poprawione)*, Komitet Wolności Związkowej, MOP, 2006 r.
59. *Program Godna praca*, MOP, 1999 r.
60. *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (ILO-OSH 2001)*, MOP, 2001 r.
61. *Kluczowe wskaźniki rynku pracy*, MOP, <http://kilm.ilo.org/kilmnet>, dostęp 1 maja 2013 r.
62. Baza danych LABORSTA Internet <http://laborsta.ilo.org/>, MOP, dostęp 1 maja 2013 r.
63. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE)*, MOP, 1993 r.
64. *Trójstronna deklaracja zasad dotyczących przedsiębiorstw wielonarodowych i polityki społecznej*, MOP, 1977 r.
65. *Konwencja o zapobieganiu zanieczyszczeniu mórz przez zatapianie odpadów i innych substancji* (tzw. Konwencja londyńska), Międzynarodowa Organizacja Morska, 1972 r.
66. *Konwencja o zapobieganiu zanieczyszczeniu mórz przez statki (MARPOL)*, Międzynarodowej Organizacji Morskiej, 1973 r., wraz z poprawkami wprowadzonymi w ramach Protokołu, 1978 r.
67. *Wytyczne dotyczące stosowania kategorii zarządzania obszarem chronionym*, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, 2008 r.
68. *Czerwona Księga Gatunków Zagrożonych*, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów, <http://www.iucnredlist.org/>, dostęp 1 maja 2013 r.
69. *Arabska Karta Praw Człowieka*, Liga Państw Arabskich, 1994 r.
70. *Konwencja w sprawie niewolnictwa*, Ligii Narodów, 1926 r.
71. *Konwencja o zwalczaniu przekupstwa zagranicznych funkcjonariuszy publicznych w międzynarodowych transakcjach handlowych*, OECD, 1997 r.
72. *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics, and Compliance*, OECD, 2010 r.
73. *Wytyczne OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych*, 2011 r.
74. *Zasady nadzoru korporacyjnego*, OECD, 2004 r.
75. *Recommendation of the Council on Principles for Transparency and Integrity in Lobbying*, OECD, 2010 r.
76. *Risk Awareness Tool for Multinational Enterprises in Weak Governance Zones*, OECD, 2006 r.
77. *Amerykańska Konwencja Praw Człowieka*, Organizacja Państw Amerykańskich, 1969 r.
78. *Konwencja o obszarach wodno-błotnych mających znaczenie międzynarodowe, zwłaszcza jako środowisko życiowe ptactwa wodnego*, Konwencja ramsarska, 1994 r.
79. *Business Principles for Countering Bribery*, Transparency International, 2011 r.
80. *Wskaźnik percepcji korupcji*, Transparency International, <http://www.transparency.org/research/cpi/overview>, dostęp 1 maja 2013 r.
81. *Konwencja przeciwko korupcji*, ONZ, 2003 r.
82. *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, ONZ, 1979 r.

83. *Konwencja o różnorodności biologicznej*, ONZ, 1992 r.
84. *Konwencja o Międzynarodowym Handlu Dzikimi Zwierzętami i Roślinami Gatunków Zagrożonych Wyginięciem*, ONZ, 1979 r.
85. *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*, ONZ, 2006 r.
86. *Konwencja o prawach dziecka*, ONZ, 1989 r.
87. *Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej*, ONZ, 1965 r.
88. *Międzynarodowa Konwencja dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin*, ONZ, 1990 r.
89. *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych*, ONZ, 1966 r., oraz powiązany Protokół.
90. *Deklaracja w sprawie likwidacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach*, ONZ, 1981 r.
91. *Deklaracja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej*, ONZ, 1963 r.
92. *Deklaracja o prawie do rozwoju*, ONZ, 1986 r.
93. *Deklaracja w sprawie praw osób należących do mniejszości narodowych lub etnicznych, religijnych i językowych*, ONZ, 1992 r.
94. *Deklaracja z Rio de Janeiro w sprawie środowiska i rozwoju*, ONZ, 1992 r.
95. *Deklaracja o Prawach Ludności Rdzennej*, ONZ, 2007 r.
96. *Deklaracja Milenijna ONZ*, 2000 r.
97. *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, ONZ, 1948 r.
98. *Deklaracja Wiedeńska i Program Działania*, ONZ, 1993 r.
99. *Deklaracja Pekińska i Platforma Działania, Czwarta Światowa Konferencja Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie kobiet*, ONZ, 1995 r.
100. *Ramowa konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu*, ONZ, 1992 r.
101. • *Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, ONZ, 1948 r.
• *Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych*, ONZ, 1966 r.
• *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*, ONZ, 1966 r.
102. *Protokół z Kioto do Ramowej konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zmian klimatu*, ONZ, 1997 r.
103. *Zalecenia ONZ dotyczące transportu towarów niebezpiecznych*, ONZ, 2001 r.
104. *Uzupełniająca Konwencja w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa*, ONZ, 1956 r.
105. Skład regionów makrogeograficznych (kontynentów), subregionów geograficznych oraz wybranych grup ekonomicznych i innych, <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>, ONZ, dostęp 1 maja 2013 r.
106. *Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”*, ONZ, 2011 r.
107. *Chronić, Szanować i Naprawiać. Dokument ramowy ONZ dotyczący biznesu i praw człowieka*, ONZ, 2008 r.
108. *Raport Specjalnego Przedstawiciela Sekretarza Generalnego ONZ ds. Praw Człowieka i Korporacji Międzynarodowych oraz innych Podmiotów Gospodarczych (Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, John Ruggie)*, ONZ, 2011 r.
109. *Environmental Management Accounting Procedures and Principles*, United Nations Division on Sustainable Development, 2001 r.
110. *Protokół do Konwencji Genewskiej dotyczący kontroli emisji lotnych związków organicznych lub ich transgranicznego przemieszczania*, Europejska Komisja Gospodarcza, 1991 r.
111. *Protokół do Konwencji Genewskiej w sprawie przeciwdziałania zakwaszeniu, eutrofizacji i powstawaniu ozonu przyziemnego*, Europejska Komisja Gospodarcza, 1999 r.

112. *Protokół do Konwencji Genewskiej w sprawie redukcji emisji siarki lub jej transgranicznego przemieszczania*, Europejska Komisja Gospodarcza, 1985 r.
113. *Protokół do Konwencji Genewskiej dotyczący kontroli emisji tlenków azotu lub ich transgranicznego przemieszczania*, Europejska Komisja Gospodarcza, 1988 r.
114. *Deklaracja w sprawie ras i uprzedzeń rasowych*, UNESCO, 1978 r.
115. Rezerwy biosfery, UNESCO, www.unesco.org/new/en/natural-sciences/environment/ecological-sciences/biosphere-reserves/, dostęp 1 maja 2013 r.
116. Lista miejsc Światowego Dziedzictwa, UNESCO, <http://whc.unesco.org/en/list>, dostęp 1 maja 2013 r.
117. *Women's Empowerment Principles*, UN Women, ONZ Global Compact, 2011 r.
118. *Zintegrowana ocena czarnego węgla i ozonu troposferycznego*, Program Środowiskowy Organizacji Narodów Zjednoczonych i Światowa Organizacja Meteorologiczna, 2011 r.
119. *Konwencja Sztokholmska w sprawie trwałych zanieczyszczeń organicznych*, Załącznik A, B i C, Programu Środowiskowego Organizacji Narodów Zjednoczonych, 2009 r.
120. *Protokół Montrealski w sprawie substancji zubożających warstwę ozonową*, Programu Środowiskowego Organizacji Narodów Zjednoczonych, 1987 r.
121. *Standards and Codes of Practice to Eliminate Dependency on Halons - Handbook of Good Practices in the Halon Sector*, Program Środowiskowy Organizacji Narodów Zjednoczonych, 2001 r.
122. *Guidance on Responsible Business in Conflict-Affected and High-Risk Areas: A Resource for Companies and Investors*, Inicjatywa ONZ Global Compact i Zasady Odpowiedzialnego Inwestowania, 2010 r.
123. *Reporting Guidance on the 10th Principle Against Corruption*, Inicjatywa ONZ Global Compact i Transparency International, 2009 r.
124. *Integrating ESG issues into Executive Pay*, Inicjatywa ONZ Global Compact LEAD i Zasady odpowiedzialnego inwestowania, 2012 r.
125. *A New Agenda for the Board of Directors: Adoption and Oversight of Corporate Sustainability*, Inicjatywa ONZ Global Compact LEAD, 2012 r.
126. *Global Compact Business Guide for Conflict Impact Assessment and Risk Management*, Inicjatywa ONZ Global Compact, 2002 r.
127. „Dziesięć zasad” inicjatywy ONZ Global Compact, 2000 r.
128. Voluntary Principles on Security and Human Rights, <http://voluntaryprinciples.org/>, dostęp 1 maja 2013 r.
129. Kontrola korupcji, Wskaźniki Dobrego Rządzenia, Bank Światowy, http://info.worldbank.org/governance/wgi/mc_countries.asp, dostęp 1 maja 2013 r.
130. *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do przedsiębiorstw (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, wydanie poprawione, 2004 r.
131. *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych. Łańcuch wartości – rachunkowość i sprawozdawczość w odniesieniu do przedsiębiorstw (Zakres 3) (GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2011 r.
132. *Protokół GHG - Norma dotycząca rachunkowości projektów (GHG Protocol for Project Accounting)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2005 r.
133. *Protokół GHG – Norma dotycząca rachunkowości i sprawozdawczości w odniesieniu do cyklu życia produktów (GHG Protocol Product Life Cycle Accounting and Reporting Standard)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2011 r.
134. *Protokół dotyczący emisji gazów cieplarnianych – Uwagi dotyczące rachunkowości, nr 1 (Greenhouse Gas Protocol Accounting Notes, No. 1)*, Światowy Instytut Zasobów i Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju, 2012 r.

135. Poniższe źródła stanowiły podstawę do sformułowania definicji „Materiałów odnawialnych” na potrzeby wskaźnika G4-EN1:
- GEMET Thesaurus - Renewable Raw Material, European Environment Information and Observation Network, <http://www.eionet.europa.eu/gemet/concept?ns=1&cp=7084>, dostęp 1 maja 2013 r.
 - Glossary - Renewable Materials, National Non-Food Crops Centre, <http://www.nfccc.co.uk/glossary>, dostęp 1 maja 2013 r.
 - *Resource Productivity in the G8 and the OECD – A report in the Framework of the Kobe 3R Action Plan*, <http://www.oecd.org/env/waste/47944428.pdf>, OECD, dostęp 1 maja 2013 r.
 - *Integrated Environmental and Economic Accounting – Handbook of National Accounting*, ONZ, Komisja Europejska, Międzynarodowy Fundusz Walutowy, OECD i Bank Światowy 2003 r.

G4 WYTYCZNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA

SEKCJA 6

SŁOWNICZEK

6

SŁOWNICZEK

DEFINICJE KLUCZOWYCH TERMINÓW

Aspekt

Termin „aspekt” stosowany w niniejszych Wytycznych odnosi się do listy zagadnień omówionych w Wytycznych.

Granica aspektu

Odnosi się do opisu umiejscowienia oddziaływania w przypadku każdego istotnego aspektu. Ustalając granicę aspektu, organizacja powinna uwzględnić oddziaływania wewnątrz i na zewnątrz organizacji. Granice aspektu różnią się w zależności od aspektów uwzględnionych w raporcie.

Interesariusze

Interesariuszami są podmioty lub osoby, na które, z racjonalnego punktu widzenia, działania, produkty i usługi organizacji mają znaczący wpływ oraz których działania mogą według racjonalnych oczekiwań, wpłynąć na zdolność organizacji do skutecznej realizacji swojej strategii i osiągnięcia celów. Do interesariuszy zalicza się także podmioty prawne lub fizyczne uprawnione na mocy prawa lub konwencji międzynarodowych do wnoszenia uzasadnionych roszczeń wobec organizacji.

Interesariuszami mogą być podmioty lub osoby, które przyczyniły się do rozwoju organizacji (np. pracownicy, akcjonariusze, dostawcy) lub które są powiązane z organizacją w inny sposób (np. grupy szczególnie wrażliwe w danej społeczności, przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego).

Istotne aspekty

Istotne aspekty odzwierciedlają znaczący wpływ organizacji na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo lub znacząco wpływają na oceny i decyzje interesariuszy. Aby zakwalifikować aspekt jako istotny, wymagane jest przeprowadzenie analizy jakościowej, oceny ilościowej i dogłębne omówienie zagadnienia.

Oddziaływanie/wpływ

Jeśli nie wskazano inaczej termin „oddziaływanie/wpływ” odnosi się do znaczącego oddziaływania na gospodarkę, środowisko i społeczeństwo, które może być pozytywne, negatywne, rzeczywiste, potencjalne, bezpośrednie, pośrednie, krótkoterminowe, długoterminowe, zamierzone i niezamierzone.

Temat

Termin „temat” stosowany jest w Wytycznych w znaczeniu dowolnego zagadnienia związanego ze zrównoważonym rozwojem.

Wskaźniki profilowe

Wskaźniki profilowe to opis organizacji oraz procesu raportowania.

Wskaźniki szczegółowe

Wskaźniki szczegółowe prezentują sposób zarządzania organizacją oraz jej wyniki w odniesieniu do istotnych aspektów.

Zakres

Zakres aspektu ujęty w raporcie.

Zasady raportowania

Koncepcje, które opisują spodziewane skutki raportu oraz sterują decyzjami podejmowanymi w trakcie procesu raportowania, np. które wskaźniki należy uwzględnić oraz w jaki sposób.

SŁOWNICZEK***Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)**

Emisje generowane przez zakłady będące własnością lub pod zarządem organizacji.

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1) pochodzą ze źródeł (fizyczne jednostki lub procesy uwalniające gazy cieplarniane do atmosfery) będących własnością lub pod zarządem organizacji.

Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1) to między innymi emisje CO₂ powstałe w wyniku zużycia paliwa zgłoszonego we wskaźniku G4-EN3.

Całkowita objętość ścieków

Suma wszystkich ścieków uwolnionych w okresie objętym raportowaniem do wód podziemnych, wód powierzchniowych, systemów kanalizacji prowadzących do rzek, oceanów, jezior, mokradeł, oczyszczalni ścieków oraz wód gruntowych poprzez:

- konkretny punkt wypływu (punkt zrzutu ścieków) lub
- przenikanie gleby w sposób rozproszony lub niezdefiniowany (brak punktu zrzutu ścieków) lub
- odbiór ścieków pojazdami ciężarowymi. Zrzut gromadzonej wody deszczowej i ścieków z gospodarstw domowych nie jest uważany za zrzut ścieków.

Całkowite wynagrodzenie roczne

Całkowite wynagrodzenie roczne uwzględnia:

- pensję podstawową;
- premie pieniężne;
- premie w postaci akcji;
- premie w postaci opcji na akcje;
- niekapitałowe składniki wynagrodzenia motywacyjnego;
- zmiany w wartości emerytur i niekwalifikowane odroczone zyski z wynagrodzeń;
- wszelkie inne formy wynagrodzenia.

Całkowity pobór wody

Całkowita ilość wody pobranej przez organizację na całym jej obszarze ze wszystkich źródeł (w tym wód powierzchniowych, gruntowych, wody deszczowej oraz z miejskiej sieci wodno-kanalizacyjnej) do dowolnego celu w okresie objętym raportowaniem.

Cele logistyczne

Przepływ towarów i usług na zewnątrz organizacji lub z powrotem do organizacji lub ich przechowywanie pomiędzy punktem pochodzenia a punktem konsumpcji.

Choroba zawodowa

Choroba nabyta w wyniku wykonywanej pracy lub przebywania w środowisku pracy (np. stres lub regularne narażenie na szkodliwe substancje chemiczne), lub w wyniku wypadku przy pracy.

Czerwona Księga Gatunków Zagrożonych, Międzynarodowa Unia Ochrony Przyrody i Jej Zasobów

Lista chronionych na całym świecie gatunków roślin i zwierząt sporządzona przez Międzynarodową Unię Ochrony Przyrody i Jej Zasobów⁶⁸.

Dostawca

Organizacja lub osoba, która dostarcza produkt lub usługę wykorzystywane w łańcuchu dostaw organizacji raportującej.

Dostawca może mieć bezpośrednią lub pośrednią relację z organizacją.

Przykładowi dostawcy:

- Pośrednicy: osoby lub organizacje, które kupują i sprzedają produkty, usługi lub aktywa dla innych, również agencje pośrednictwa pracy zapewniające pracowników.
- Konsultanci: osoby lub organizacje, które zapewniają porady oraz usługi w tym zakresie na podstawie prawnie usankcjonowanej relacji biznesowej. Konsultanci są w świetle prawa osobami samozatrudnionymi lub legalnymi pracownikami innej organizacji.
- Wykonawcy: osoby lub organizacje pracujące na terenie zakładu lub poza nim w imieniu organizacji, które z organizacją łączy relacja umowna. Wykonawca może zatrudniać bezpośrednio własny personel lub korzystać z usług podwykonawców lub niezależnych wykonawców robót.
- Dystrybutorzy: agenci, którzy dostarczają produkty innym.
- Franchyzobiorcy lub licencjobiorcy: osoby lub organizacje, którym organizacja raportująca udzieliła franczyzy lub licencji. Franczyzy i licencje dopuszczają określone działania handlowe (takie jak produkcja i sprzedaż produktu).
- Pracownicy wykonujący pracę w domu: osoby pracujące w domu lub w innej, wybranej przez siebie lokalizacji, niebędącej miejscem pracy pracodawcy, którzy wykonują pracę za wynagrodzenie, a praca ta skutkuje powstaniem produktu lub usługi zgodnie ze specyfikacją pracodawcy, bez względu na to, kto dostarcza sprzęt, materiały czy inne środki podstawowe.
- Niezależni wykonawcy: osoby lub organizacje pracujące na rzecz organizacji, wykonawca lub podwykonawca, którego z organizacją łączy relacja umowna. Niezależni wykonawcy nie są związani z organizacją umową o pracę.
- Producenci: osoby lub organizacje produkujące na sprzedaż.

* Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu: aby powrócić na poprzednią stronę, należy kliknąć kombinację klawiszy „Alt + lewa strzałka”.

- Producenci pierwotni: osoby lub organizacje, które uprawiają, zbierają lub pozyskują surowce.
- Podwykonawcy: osoby lub organizacje pracujące na terenie zakładu lub poza nim w imieniu organizacji, których łączy bezpośrednia relacja umowna z wykonawcą lub podwykonawcą, ale niekoniecznie z organizacją. Podwykonawca może zatrudniać bezpośrednio własny personel lub korzystać z usług niezależnych wykonawców robót.
- Hurtownicy: sprzedawcy produktów w ilościach hurtowych do dalszej sprzedaży detalicznej przez inne podmioty.

Dostawca lokalny

Organizacja lub osoba, która dostarcza produkt lub usługę na rzecz organizacji sporządzającej raport i która ma siedzibę na tym samym rynku geograficznym jak organizacja raportująca (tj. nie odbywają się żadne płatności międzynarodowe na rzecz tego dostawcy). Geograficzna definicja słowa lokalny może uwzględniać społeczność wokół miejsca prowadzenia działalności, region w kraju lub cały kraj.

Dualistyczny system nadzoru

System zarządzania stosowany w ograniczonej liczbie jurysdykcji, gdzie funkcje nadzorowania i zarządzania są oddzielne lub gdzie lokalne przepisy prawa umożliwiają powołanie rady nadzorczej składającej się z osób niebędących członkami wyższej kadry kierowniczej do nadzorowania zarządu.

Dyskryminacja

Traktowanie lub efekt traktowania ludzi w sposób nierówny poprzez nałożenie na nich nierównego obciążenia lub odmowy świadczeń zamiast traktowania wszystkich sprawiedliwie na podstawie ich indywidualnych osiągnięć. Dyskryminacja może również oznaczać molestowanie zdefiniowane jako szereg komentarzy lub działań negatywnie odbieranych przez otoczenie lub, jak można teoretycznie założyć, przez osobę będącą ich obiektem.

Działanie zbiorowe w celu zwalczania korupcji

Działanie zbiorowe odnosi się do dobrowolnego udziału przez interesariuszy w inicjatywach w celu zwiększenia zakresu oddziaływania i kultury walki z korupcją. Może ono uwzględniać aktywną współpracę z innymi organizacjami, rządami oraz szerszym gronem sektora publicznego, związkami zawodowymi i organizacjami społecznymi.

Dziecko

Termin ten odnosi się do wszystkich osób poniżej 15 roku życia lub które nadal objęte są obowiązkiem nauki (w zależności, które przypada później) z wyłączeniem niektórych krajów, gdzie gospodarka i placówki oświatowe są niedostatecznie rozwinięte i gdzie granica ta może być obniżona do 14 lat.

Aby kraj mógł uzyskać takie obniżenie wieku, musi złożyć wniosek do Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), który następnie zostaje skonsultowany z organizacjami reprezentującymi pracodawców i pracowników.

Uwaga: *Konwencja nr 138 MOP dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia*³⁷ odnosi się zarówno do pracy wykonywanej przez dzieci jak i młodocianych pracowników. Patrz definicja „młodocianego pracownika” na str. 254 *Podręcznika stosowania Wytucznych*.

Dzień utracony

Czas („dni”), które nie mogły być przepracowane (i w ten sposób zostały „utracone”) ze względu na brak możliwości wykonywania przez pracownika lub pracowników ich standardowych obowiązków zawodowych w wyniku wypadku przy pracy lub choroby. Powrót do pracy i wykonywanie ograniczonych obowiązków zawodowych lub przeniesienie na inne stanowisko w tej samej organizacji nie liczą się jako dni utracone.

Ekwiwalent dwutlenku węgla

Ekwiwalent CO₂ (dwutlenku węgla) to jednostka miary powszechnie stosowana do porównania emisji różnych gazów cieplarnianych w oparciu o ich potencjał tworzenia efektu cieplarnianego (GWP). Ekwiwalent CO₂ jest obliczany poprzez pomnożenie ton metrycznych emitowanego gazu przez przypisany do niego potencjał GWP.

Ekwiwalent trójchlorofluoro-metanu CFC-11

Ekwiwalent CFC-11 to jednostka miary używana do porównania różnych substancji w oparciu o ich potencjał do zubożenia warstwy ozonowej. Poziom referencyjny 1 to potencjał CFC-11 i CFC-12 do zubożenia warstwy ozonowej.

Formalne mechanizmy skargowe

Systemy składające się z określonych procedur, ról i reguł służące do metodycznej obsługi skarg oraz rozwiązywania sporów. Formalne mechanizmy skargowe powinny być zgodne z prawem, dostępne, przewidywalne, sprawiedliwe, stosowne do posiadanych praw, przejrzyste i klarowne oraz oparte na dialogu i mediacji.

Grupa defaworyzowana

Populacja, która ze względu na swoją liczebność w danym społeczeństwie, ma mniejsze możliwości wyrażenia swoich potrzeb oraz opinii na tematy ekonomiczne, społeczne lub polityczne. Specyficzne grupy objęte tą definicją nie są jednakowe dla każdej organizacji. Organizacja identyfikuje takie grupy na podstawie kontekstu prowadzenia działalności.

Grupy szczególnie wrażliwe

Grupa szczególnie wrażliwa to grupa osób charakteryzująca się pewnymi uwarunkowaniami lub cechami fizycznymi,

* Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu: aby powrócić na poprzednią stronę, należy kliknąć kombinację klawiszy „Alt + lewa strzałka”.

społecznymi, politycznymi lub ekonomicznymi, które powodują, że jest ona bardziej narażona na obciążenie ciężarem lub zachodzi ryzyko, że zostanie obciążona nieproporcjonalnie dużym ciężarem oddziaływania działalności organizacji na społeczeństwo, gospodarkę lub środowisko. Grupy szczególnie wrażliwe to na przykład dzieci i młodzież, osoby starsze, niepełnosprawne, byli kombatanci, osoby internowane, uchodźcy lub powracający do kraju uchodźcy, gospodarstwa domowe zamieszkałe przez osobę zarażoną wirusem HIV (chorującą na AIDS), rdzenna ludność i mniejszości etniczne. Podstawy szczególnej wrażliwości grupy oraz reakcji na oddziaływanie różnią się pomiędzy płciami.

Incydenty

Działania prawne, skargi odnotowane przez organizację lub kompetentne władze w ramach formalnego procesu, lub przypadki niezgodności zidentyfikowane przez organizację w wyniku ustalonych procedur takich jak audyty systemu zarządzania lub formalne programy monitorowania.

Informacje na temat produktów i usług oraz ich znakowanie

Terminy informacje oraz znakowanie są używane wymiennie i opisują treści przekazywane razem z produktem lub usługą opisujące cechy charakterystyczne tego produktu lub usługi.

Infrastruktura

Obiekty (takie jak ujęcia wody, drogi, szkoły lub szpitale) wybudowane pierwotnie jako miejsca świadczenia usług publicznych o charakterze niehandlowym, z których organizacja nie planuje ciągnąć bezpośrednich zysków ekonomicznych.

Inicjatywy na rzecz zachowania i poprawy efektywności

Modyfikacje strukturalne lub techniczne umożliwiające przeprowadzenie procesu lub zadania przy użyciu mniejszej ilości energii. Należą do nich: zmiana projektu procesu, adaptacja i modernizacja sprzętu (np. wprowadzenie oświetlenia energooszczędnego) lub eliminacja niepotrzebnego użycia energii poprzez zmianę zachowań.

Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)

Inne pośrednie emisje gazów cieplarnianych są to wszystkie pośrednie emisje (nieuwzględnione w Zakresie 2), które występują poza organizacją, również emisje na poziomie produkcji (upstream) i konsumpcji (downstream).

Kategoria pracowników

Przypisanie pracownika do poziomu w strukturze (np. wyższa kadra zarządzająca, średnia kadra zarządzająca) i pionu (np. technicznego, administracyjnego, produkcyjnego). Informacja ta pochodzi z systemu zasobów ludzkich organizacji.

Kategoria produktu

Grupa powiązanych produktów, które mają zestaw wspólnych, kontrolowanych cech zaspakajających określone potrzeby wybranego rynku.

Klauzule dotyczące praw człowieka

Szczególne warunki uwzględnione w pisemnej umowie, które definiują minimalne oczekiwania wobec poszanowania praw człowieka jako wymóg niezbędny.

Komisja

Termin „komisja” odnosi się do komitetu, którego obecność i funkcja są zintegrowane ze strukturą organizacyjną i władzą organizacji i który działa zgodnie z ustalonymi, pisemnymi zasadami.

Komunikacja marketingowa

Połączenie strategii, systemów, metod oraz działań stosowanych przez organizację do promowania swojego wizerunku, marek, produktów i usług przed grupą docelową. Komunikacja marketingowa może uwzględniać takie działania jak reklama, sprzedaż osobista, promocje, PR oraz sponsoring.

Konflikt interesów

Sytuacja, w której jednostka staje wobec wyboru pomiędzy spełnieniem wymagań nałożonych na nią w ramach zajmowanego stanowiska a własnym, osobistym interesem.

Kontrola ryzyka rozprzestrzeniania się chorób

Praktyki mające na celu ograniczenie narażenia na kontakt z chorobami i ich przenoszenia.

Korupcja

Korupcja oznacza „nadużycie stanowiska publicznego w celu uzyskania prywatnych korzyści”^X, a dopuścić się jej może osoba lub organizacja. W niniejszych Wytycznych korupcja oznacza między innymi praktyki takie jak przyjmowanie korzyści majątkowych, płatności przyśpieszające tok sprawy, oszustwa, wymuszenia, zmywy oraz pranie pieniędzy. Ponadto termin ten stosuje się również do oferowania lub przyjmowania dowolnego rodzaju prezentów, pożyczek, opłat, nagród lub innych korzyści osobie lub od osoby jako zachęty do zrobienia czegoś nieuczciwego, niezgodnego z prawem lub naruszającego wiarę w etyczne prowadzenie działalności gospodarczej przez dany podmiot^{XI}. Korupcja może uwzględniać świadczenia pieniężne lub rzeczowe, takie jak towary, prezenty i wakacje lub szczególne usługi osobiste świadczone w celu uzyskania niewłaściwej korzyści lub które mogą skutkować moralną presją do wyświadczenia takiej korzyści.

Kształcenie ustawiczne

Nabywanie i aktualizowanie umiejętności, wiedzy, kwalifikacji oraz rozwijanie zainteresowań przez całe życie, od okresu przedszkolnego do emerytalnego.

X Transparency International

XI Definicje te bazują na publikacji *Business Principles for Countering Bribery*, Transparency International, 2011 r.

* Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu: aby powrócić na poprzednią stronę, należy kliknąć kombinację klawiszy „Alt + lewa strzałka”.

Łańcuch dostaw

Sekwencja działań lub powiązań pomiędzy stronami w celu dostarczenia organizacji produktów lub usług.

Lokalna płaca minimalna

Wynagrodzenie za godzinę lub za inną jednostkę czasu pracy zgodnie z przepisami prawa. Ponieważ w przepisach niektórych krajów znajduje się kilka minimalnych stawek czasowych (np. różnych dla poszczególnych stanów czy regionów lub zależnych od kategorii pracownika), należy określić, która minimalna stawka czasowa ma zastosowanie w danym kontekście.

Ludność rdzenna

Ludność rdzenna to ludy, których społeczne, kulturowe, polityczne i ekonomiczne uwarunkowania odróżniają je od innych grup dominujących w społeczności kraju lub które są postrzegane jako tubylcze ze względu na fakt zamieszkiwania przez ich przodków tego kraju lub regionu geograficznego, na terenie którego znajduje się dany kraj, w momencie podboju lub kolonizacji, lub ustanowienia obecnych granic kraju i które bez względu na swój status prawny zachowują część lub wszystkie swoje społeczne, kulturowe i polityczne instytucje.

Materiały/surowce nieodnawialne

Materiały/surowce, które nie odnawiają się w krótkim okresie, np. skały, rudy metali, ropa naftowa, gaz lub węgiel.

Materiały/surowce odnawialne

Materiały/surowce odnawialne to takie, które pochodzą z obfitych zasobów możliwych do szybkiego uzupełnienia w ramach cykli ekologicznych lub procesów rolniczych, dzięki czemu usługi świadczone na bazie wykorzystania tych oraz innych powiązanych zasobów nie grożą ich całkowitym wykorzystaniem, zachowując je również dla kolejnego pokolenia¹³⁵.

Mechanizmy zgłaszania przypadków nieetycznego lub bezprawnego zachowania oraz kwestii z nimi związanych

Systemy i procesy, w ramach których jednostka lub organizacja może złożyć zażalenie dotyczące bezprawnych, niezgodnych z procedurami, niebezpiecznych lub nieetycznych praktyk powiązanych z działalnością organizacji. Jednostką taką może być członek organu zarządzającego organizacją, pracownik, partner biznesowy lub inny interesariusz.

Najwyższy organ zarządzający

Sformalizowana grupa osób posiadająca najwyższą władzę w organizacji. W przypadkach, gdzie organ zarządzania składa się z dwóch warstw, należy uwzględnić je obie.

Naruszenie prywatności klienta

Termin obejmuje wszelkie odstępstwa od obowiązujących przepisów prawa i (ogólnie przyjętych) norm dotyczących ochrony prywatności klienta.

Nieodnawialne źródła energii

Źródła energii, których nie można uzupełnić, odtworzyć, rozwinąć ani wygenerować w krótkim czasie w ramach cyklu ekologicznego. Nieodnawialne źródła energii to:

- paliwo destylowane z ropy naftowej (np. benzyna, olej napędowy, paliwo lotnicze, paliwo opałowe);
- gaz ziemny (taki jak sprężony gaz ziemny (CNG), ciekły gaz ziemny (LNG));
- paliwo ekstrahowane w procesach oczyszczania gazu ziemnego i benzyny (np. butan, propan, gazol (LPG));
- węgiel;
- energia atomowa.

Nowo zatrudnieni pracownicy

Nowi pracownicy po raz pierwszy wstępujący w szeregi organizacji.

Obszary bardzo wartościowe pod względem bioróżnorodności

Obszary nieobjęte ochroną prawną jednak uznane za wartościowe przez wiele organizacji rządowych i pozarządowych ze względu na ich bioróżnorodność. Są to między innymi siedliska objęte priorytetem ochrony (często definiowane w Krajowych Strategiach i Planach Działania Ochrony Bioróżnorodności w ramach realizacji *Konwencji ONZ o różnorodności biologicznej*⁸³). Kilkanaście międzynarodowych organizacji ochrony przyrody zidentyfikowało konkretne obszary bardzo wartościowe pod względem bioróżnorodności.

Obszary chronione

Obszary zdefiniowane geograficznie, które są przeznaczone, uregulowane prawnie lub zarządzane z myślą o osiągnięciu konkretnych celów ochrony przyrody.

Obszary chronione

Obszary, które są chronione przed szkodami będącymi efektem działań operacyjnych w celu zachowania pierwotnego stanu środowiska (zdrowy, funkcjonujący ekosystem).

Obszary rewitalizowane

Obszary wykorzystywane lub uszkodzone podczas działań operacyjnych, gdzie podjęte środki naprawcze albo przywróciły środowisko do stanu pierwotnego, albo do stanu ze zdrowym, funkcjonującym ekosystemem.

Odnawialne źródła energii

Źródła energii, które można uzupełnić w krótkim czasie w ramach cykli ekologicznych. Odnawialne źródła energii to:

- skały geotermiczne;

* Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu: aby powrócić na poprzednią stronę, należy kliknąć kombinację klawiszy „Alt + lewa strzałka”.

- wiatr;
- słońce;
- woda;
- biomasa.

Odprawa

Wszelkie wypłaty oraz świadczenia przyznane odchodzącemu z pracy członkowi kadry zarządzającej lub członkowi najwyższego organu zarządzania, którego kadencja upłynęła. Termin ten wykracza znaczeniowo poza wypłatę środków finansowych i obejmuje przekazanie mienia oraz automatyczne lub przyspieszone przekazanie wynagrodzenia przyznanego w związku ze zwolnieniem danego stanowiska.

Odzysk

Termin odnosi się do zbierania, ponownego wykorzystania lub przetwarzania produktów oraz ich opakowania pod koniec ich okresu eksploatacji. Zbiórka i oczyszczanie może być wykonywane przez producenta produktu lub wykonawcę. Termin odnosi się do produktów i ich opakowań, które są:

- zbierane przez organizację lub w jej imieniu;
- segregowane pod kątem surowców (tj. stal, szkło, papier, różne rodzaje tworzyw sztucznych) lub komponentów;
- wykorzystywane przez organizację lub innych użytkowników.

Okres objęty raportowaniem

Okres objęty raportowaniem to konkretne ramy czasowe obejmujące informacje uwzględnione w raporcie.

Organy nadzoru

Komisje lub rady odpowiedzialne za strategiczne prowadzenie organizacji, skuteczny monitoring sposobu zarządzania oraz odpowiedzialność zarządu wobec organizacji wyższej i jej interesariuszy.

Partner biznesowy

Partnerzy biznesowi to między innymi dostawcy, agenci, lobbyści i inni pośrednicy, partnerzy w ramach działalności joint venture oraz konsorcja, rządy, konsumenci i klienci. W niniejszych Wytycznych termin dostawcy obejmuje pośredników, konsultantów, wykonawców, dystrybutorów, franczyzobiorców i licencjobiorców, osoby pracujące w domu, niezależnych wykonawców, producentów, producentów pierwotnych, podwykonawców i hurtowników.

Pełne pokrycie

Aktywa w ramach programu emerytalnego, które spełniają lub przewyższają obowiązki programu.

Pensja podstawowa

Stała, minimalna kwota wypłacana pracownikowi za wykonywaną pracę. Nie uwzględnia żadnego wynagrodzenia dodatkowego, np. wynagrodzenia za nadgodziny czy premii.

Personel ochrony

Pracownicy zatrudnieni do ochrony mienia organizacji, nadzorowania większych grup ludzi, zapobiegania stratom oraz eskortowania osób oraz uczestniczenia w transporcie towarów i cennych przedmiotów.

Pomoc finansowa

Bezpośrednie lub pośrednie świadczenia finansowe niestanowiące transakcji towarowo-usługowej, ale będące wynagrodzeniem za podjęte działania, koszty aktywów lub poniesione wydatki. Podmiot świadczący pomoc finansową nie oczekuje bezpośredniego zwrotu finansowego zaofiarowanej pomocy.

Pośredni wpływ ekonomiczny

Dodatkowa konsekwencja bezpośredniego oddziaływania transakcji finansowych i przepływu środków finansowych pomiędzy organizacją a jej interesariuszami.

Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)

Emisje wynikające z generowania zakupionej lub uzyskanej elektryczności, energii cieplnej, chłodziwa i pary zużytych przez organizację.

Pośrednie wsparcie polityczne

Każde wsparcie finansowe oraz w naturze udzielone partiom politycznym, ich reprezentantom lub kandydatom na wysokie stanowiska państwowe za pośrednictwem innej organizacji, np. lobbyistów lub organizacji dobroczynnej, czy też wsparcie przekazane takim organizacjom jak think tank czy stowarzyszeniom handlowym powiązanych lub wspierającym konkretne partie lub cele polityczne.

Potencjał tworzenia efektu cieplarnianego (GWP)

Wartości GWP opisują oddziaływanie wymuszania radiacyjnego masy jakiegos gazu cieplarnianego w porównaniu z taką samą masą dwutlenku węgla w konkretnym okresie. Wartości GWP konwertują dane dotyczące emisji GHG dla gazów innych niż CO₂ na jednostki ekwiwalentu CO₂.

Potwierdzone przypadki korupcji

Przypadki korupcji, które zostały potwierdzone dowodami. Nie dotyczy przypadków korupcji, które w okresie objętym raportowaniem są nadal objęte trwającym dochodzeniem.

Poważne choroby

Uszczerbek na zdrowiu nabyty w/ lub bez związku z wykonywaną pracą, który niesie poważne konsekwencje dla pracowników, ich rodzin i społeczności. Poważną chorobą jest np. zakażenie wirusem HIV (choroba AIDS), cukrzyca, urazy na skutek chronicznego przeciążenia mięśni i ścięgien (RSI), malaria i stres.

Poziom referencyjny

Punkt odniesienia do porównań. W przypadku Wskaźników G4-EN6, G4-EN7 i G4-EN19 linią odniesienia jest prognozowane zużycie energii bez żadnych działań zmniejszających to zużycie.

Praca przymusowa lub obowiązkowa

Wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (*Konwencja nr 29 MOP dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej*²⁴). Najbardziej ekstremalnymi przypadkami jest praca niewolnicza i przymusowe odpracowanie pożyczki, jednak długi są również wykorzystywane jako środek utrzymania pracowników w stanie pracy przymusowej. Przykłady pracy przymusowej:

- zatrzymanie dokumentów tożsamości;
- wymaganie wpłaty obowiązkowego depozytu;
- zmuszanie pracowników po groźbą zwolnienia do pracy w nadgodzinach, jeśli wcześniej nie wyrazili na to zgody.

Pracownik

Osoba, która zgodnie z krajowymi przepisami prawa lub praktykami, uznawana jest za pracownika organizacji. Obejmuje wszystkie osoby zatrudnione, nie tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Pracownik fizyczny

Termin ogólny określający każdą osobę wykonującą pracę bez względu na jej relacje umowne.

Pracownik lokalny

Jednostki urodzone lub posiadające bezterminowe prawo zamieszkania (np. obywatele naturalizowani lub posiadacze stałej wizy) na tym samym obszarze geograficznym, gdzie prowadzona jest działalność. Geograficzna definicja słowa lokalny może uwzględniać społeczność wokół miejsca prowadzenia działalności, region w kraju lub cały kraj.

Pracownik młodociany

Osoba spełniająca obowiązujący wymóg minimalnego wieku dopuszczającego do pracy, ale poniżej 18 roku życia.

Pracownik nadzorowany

Osoba, która wykonuje regularne obowiązki zawodowe w zakładzie dla organizacji lub w imieniu organizacji, ale nie jest zgodnie z prawem krajowym lub praktykami uznawana za pracownika.

Pracownik nieobecny

Pracownik nieobecny w pracy z powodu dowolnego rodzaju niezdolności do pracy, nie tylko będącej wynikiem choroby zawodowej lub wypadku przy pracy. Termin ten nie obejmuje nieobecności wynikających z urlopu wypoczynkowego,

szkoleniowego, macierzyńskiego/ojcowskiego/ wychowawczego oraz okolicznościowego.

Praktyki monopolowe

Działania organizacji, które mogą skutkować zmonopolizowaniem w celu wzniesienia barier dla podmiotów próbujących wejść do branży, nieuczciwe praktyki biznesowe, nadużywanie pozycji na rynku, kartele, fuzje antykonkurencyjne, ustalanie cen i inne działania o charakterze zmonopolizowania mające na celu ograniczenie wolnej konkurencji.

Produkt

Artykuł lub substancja oferowana w sprzedaży lub będąca częścią usługi świadczonej przez organizację.

Program rozwoju społeczności

Plan wyszczególniający działania zmierzające do zminimalizowania, złagodzenia i zrehabilitowania niepożądanych skutków społecznych i gospodarczych oraz do zidentyfikowania możliwości i działań w celu zwiększenia pozytywnego wpływu projektu na daną społeczność.

Prywatność klienta

Prawo klienta do prywatności oraz ochrony własnej osoby; uwzględnia ono takie kwestie jak ochrona danych osobowych, wykorzystanie informacji/danych tylko do pierwotnie zamierzonego celu (chyba że zostanie oddzielnie uzgodnione inaczej), obowiązek przestrzegania poufności danych oraz ochrona przed niewłaściwym wykorzystaniem lub kradzieżą. Klient oznacza również klientów końcowych (zwanym danej klientami) oraz klientów B2B.

Przekwalifikowanie

Dostosowanie się do zmieniających się potrzeb w miejscu pracy poprzez nabycie nowych umiejętności.

Przepisy i regulacje środowiskowe

Termin odnosi się do przepisów dotyczących wszystkich zagadnień związanych ze środowiskiem (tj. emisji, ścieków i odpadów oraz wykorzystania materiałów, energii, wody i bioróżnorodności) mających znaczenie dla organizacji. Uwzględnia wiążące umowy zawierane dobrowolnie z organami regulującymi, które mają zastąpić wdrożenie nowych regulacji. Umowy zawierane dobrowolnie mogą mieć zastosowanie, jeśli organizacja bezpośrednio będzie stroną umowy lub agencje publiczne zawrą umowę mającą zastosowanie wobec organizacji na ich terytorium w wyniku wydania odpowiedniego przepisu prawa lub rozporządzenia.

Przetworzone materiały początkowe

Materiały, które zastępują surowce pierwotne, nabywane lub pozyskiwane ze źródeł wewnętrznych lub zewnętrznych,

* Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu: aby powrócić na poprzednią stronę, należy kliknąć kombinację klawiszy „Alt + lewa strzałka”.

które nie są produktami ubocznymi ani skutkami produkcji niebędącymi produktem wytwarzanym przez organizację.

Redukcja emisji gazów cieplarnianych

Redukcja emisji gazów cieplarnianych lub większe usuwanie lub wychwytywanie gazów cieplarnianych z atmosfery w porównaniu do linii odniesienia dla emisji. Pierwotne skutki przyniosą redukcję ilości gazów cieplarnianych, podobnie jak skutki wtórne. Cała redukcja ilości gazów cieplarnianych zgodnie z inicjatywą jest zakwalifikowana jako suma powiązanych skutków pierwotnych i wszystkich znaczących skutków wtórnych (które mogą wiązać się ze zmniejszeniem lub kompensującym zwiększeniem emisji GHG).

Regularna ocena wyników oraz informacje rozwoju zawodowego

Cele wydajnościowe oraz przeglądy oparte są na kryteriach znanych pracownikowi i jego przełożonemu. Przegląd jest przeprowadzany przynajmniej raz do roku za wiedzą pracownika. Może ona uwzględniać ocenę wydaną przez bezpośredniego przełożonego pracownika, jego współpracowników lub większą grupę pracowników. Ocena może również uwzględniać opinie personelu działu zasobów ludzkich.

Rodzaj braku zgodności

Decyzja sądu stwierdzająca niepodjęcie działań zgodnych z rozporządzeniami lub prawem, zaklasyfikowana według natury przepisów prawa lub rozporządzeń, które zostały naruszone.

Rodzaje zatrudnienia

Pełen etat: Zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin definiowane jest przez przepisy i praktyki krajowe dotyczące wymiaru zatrudnienia (na przykład prawo krajowe definiuje, że pełny wymiar pracy to zatrudnienie przez co najmniej dziewięć miesięcy w roku i co najmniej 30 godzin tygodniowo).

Niepełny etat: Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin oznacza pracę w wymiarze mniejszym (w ujęciu tygodniowym, miesięcznym i rocznym) niż podaje powyższa definicja pełnego wymiaru zatrudnienia powyżej.

Rok bazowy

Data historyczna (np. rok), od której śledzone jest zużycie energii przez organizację w czasie.

Rotacja pracowników

Pracownicy, którzy opuścili organizację na własne życzenie lub w wyniku zwolnienia, przejścia na emeryturę lub śmierci na służbie.

Selekcja dostawców

Formalny lub udokumentowany proces ustanawiający zestaw kryteriów, jako jeden z czynników umożliwiających ustalenie, czy relacja biznesowa z danym dostawcą powinna być nawiązana.

Siła robocza ogółem

Całkowita liczba osób pracujących dla organizacji pod koniec okresu objętego raportowaniem (to jest suma wszystkich pracowników i pracowników nadzorowanych).

Społeczność lokalna

Osoby lub grupy osób mieszkające i/lub pracujące na danym obszarze, którzy odczuwają w sferze ekonomicznej, społecznej lub środowiskowej (pozytywny lub negatywny) oddziaływanie działalności organizacji. Społeczność lokalna może uwzględniać ludzi mieszkających po sąsiedzku z miejscem prowadzenia działalności, jak również odizolowane osady umiejscowione z dala od miejsca prowadzenia działalności, które mogą odczuwać jej oddziaływanie.

Sposób utylizacji odpadów

Metoda stosowana do oczyszczania lub utylizacji odpadów, np. kompostowanie, ponowne wykorzystanie, przetwarzanie, odzysk, spalanie, składowanie w ziemi, otwory głębinowe do zatłaczania oraz przechowywanie w zakładzie.

Sprawdzanie pod kątem zgodności z prawami człowieka

Formalny lub udokumentowany proces nakładający zestaw kryteriów przestrzegania praw człowieka jako jeden z czynników umożliwiających ustalenie, czy należy nawiązać relację biznesową.

Substancje zubożające warstwę ozonową

Dowolna substancja o potencjale do niszczenia warstwy ozonowej (ODP) większym niż 0, która może zubożyć stratosferyczną warstwę ozonową. Większość substancji zubożających warstwę ozonową podlega kontroli na mocy *Protokołu Montrealskiego w sprawie substancji zubożających warstwę ozonową*¹²⁰ w ramach Programu Środowiskowego ONZ oraz poprawek do tegoż protokołu. Wśród tych substancji znajdują się między innymi freony (CFC), chlorofluorowęglowodory (HCFC), halony i bromek metylu.

Świadczenia

Świadczenia odnoszą się do świadczeń wypłacanych bezpośrednio, jak i opieki medycznej opłacanej przez organizację czy też zwrotu wydatków poniesionych przez pracownika. Termin obejmuje także odprawy dla pracowników zwolnionych w wyniku likwidacji stanowiska powyżej ustawowej kwoty minimalnej, odprawy dla pracowników zwolnionych, dodatkowe świadczenia z tytułu choroby zawodowej czy świadczenia urlopowe. Wskaźnik G4-LA2 nie obejmuje świadczeń rzeczowych w postaci możliwości korzystania z ośrodków sportowych lub placówek opiekuńczych dla dzieci, darmowych posiłków w pracy i innych tego typu świadczeń dla pracowników.

* Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu: aby powrócić na poprzednią stronę, należy kliknąć kombinację klawiszy „Alt + lewa strzałka”.

Świadczenia standardowe

Świadczenia standardowe to te zwykle oferowane pracownikom zatrudnionym na pełny etat. Świadczenia te nie muszą być oferowane każdemu pełnoetatowemu pracownikowi organizacji. Założeniem wskaźnika G4-LA2 jest ujawnienie, czego pracownicy pełnoetatowi mogą się w sposób uzasadniony spodziewać.

Szkolenia

Termin odnosi się do:

- wszystkich typów zawodowych szkoleń i kursów;
- płatnych urlopów szkoleniowych udzielonych przez organizację swoim pracownikom;
- szkoleń lub dokształcania realizowanych na zewnątrz i opłacanych w całości lub częściowo przez organizację;
- szkoleń dotyczących konkretnych zagadnień, takich jak bezpieczeństwo i higiena pracy.

Szkolenia nie obejmują instruktaży przeprowadzanych przez przełożonych w miejscu pracy.

Transport

Czynność przenoszenia zasobów i towarów z jednego miejsca na drugie (pomiędzy dostawcami, zakładami produkcyjnymi, magazynami i klientami), wykorzystania różnych trybów transportu, w tym także transport pasażerów (np. transport pracowników do i z pracy oraz wyjazdy służbowe).

Transport pracowników

Transport wykorzystywany do przewożenia pracowników do i z pracy lub odbycia podróży służbowych samolotem, pociągiem, autokarem i w inny zmotoryzowany lub niezmotoryzowany sposób.

Układy zbiorowe pracy

Wiążące układy zbiorowe pracy obejmują te podpisane przez samą organizację lub przez organizację, której pracodawca jest członkiem. Układy te mogą dotyczyć sektora rynku, mieć zasięg na poziomie kraju, regionu, organizacji lub miejsca pracy.

Umowa, na podstawie której świadczona jest praca

Umowa o pracę spełniająca wymagania prawa krajowego lub praktyk krajowych zawarta na piśmie, ustnie lub w sposób domniemany (to jest gdy relację charakteryzują wszystkie cechy stosunku pracy, lecz nie zawarto umowy o pracę ani na piśmie, ani ustnie).

Umowa na czas nieokreślony lub stała: Umowa stała jest zawierana z pracownikiem zatrudnionym w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony.

Umowa na czas określony lub tymczasowa: Umowa na czas określony to umowa o pracę zgodnie z definicją powyżej, która wygasa w konkretnym terminie lub po wykonaniu zdefiniowanego w czasie konkretnego zadania.

Umowa tymczasowa jest ograniczona w czasie i kończy się w wyniku wystąpienia konkretnego zdarzenia, na przykład zakończenia projektu, fazy pracy lub powrotu do pracy osoby, która była przez ten okres zastępowana.

Umowy formalne

Pisemne dokumenty podpisane przez obie strony deklarujące zamiar wejścia w relację umowną z drugą stroną, której warunki są określone w podpisanych dokumentach. Mogą to być na przykład lokalne układy zbiorowe, a także krajowe lub międzynarodowe umowy ramowe.

Urlop macierzyński/tacierzyński

Urlop przysługujący mężczyznom i kobietom ze względu na opiekę nad niedawno narodzonym dzieckiem.

Usługa

Działanie wykonywane przez organizację w celu zaspokojenia popytu i potrzeby.

Usługi obsługiwane

Usługi, które przynoszą korzyść publiczną poprzez bezpośrednie opłacenie kosztów operacyjnych lub obsadzenie personelem obiektu lub obsłużenie usługi własnymi pracownikami organizacji. Korzyść publiczna może również uwzględniać usługi publiczne.

Uzasadniona skarga

Pisemne oświadczenie wystosowane przez organ regulujący lub o podobnym charakterze do organizacji informujące o naruszeniu prywatności klienta lub skarga złożona w ramach organizacji uznana jako uzasadniona przez tę organizację.

Weryfikacja praw człowieka

Formalny lub udokumentowany proces oceny nakładający zestaw kryteriów przestrzegania praw człowieka.

Woda przetwarzana i ponownie wykorzystana

Czynność przetwarzania zużytej wody oraz ścieków w ramach innego cyklu przed jej ostatecznym zrzutem do oczyszczalni i uwolnieniem do środowiska. Ogólnie istnieją trzy sposoby przetwarzania i ponownego wykorzystania wody:

- ścieki są poddawane przetwarzaniu w ramach tego samego procesu lub poddana przetwarzaniu woda jest dalej używana w cyklu procesu;
- ścieki są poddawane przetwarzaniu i ponownie używane w innym procesie, ale w ramach tego samego zakładu;
- ścieki są ponownie wykorzystywane w innym zakładzie organizacji.

Wolność zrzeszania się

Prawo pracowników i pracodawców do zawiązywania i wstępowania do dowolnych organizacji.

* Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu: aby powrócić na poprzednią stronę, należy kliknąć kombinację klawiszy „Alt + lewa strzałka”.

Wpływ ekonomiczny

Zmiana w potencjale wydajności gospodarki, która ma wpływ na dobrostan społeczności lub interesariusza oraz długoterminowe perspektywy rozwoju.

Wskaźnik

Jakościowe lub ilościowe informacje na temat wyników lub rezultatów powiązanych z organizacją, które są porównywalne i prezentują zmiany w czasie.

Wskaźnik chorób zawodowych

Częstotliwość występowania chorób zawodowych w stosunku do łącznego czasu przepracowanego przez wszystkich pracowników w okresie objętym raportowaniem.

Wskaźnik dni utraconych

Wpływ wypadków przy pracy i chorób zawodowych odzwierciedlony w postaci przebywania pracowników na zwolnieniach chorobowych. Wskaźnik uzyskuje się poprzez porównanie całkowitej liczby straconych dni pracy do całkowitej liczby godzin zaplanowanych do przepracowania przez pracowników w okresie objętym raportowaniem.

Wskaźnik nieobecności

Odnosi się do liczby rzeczywistych nieobecności pracownika w pracy wyrażonej w postaci odsetka wszystkich dni, przez które pracownik powinien być w pracy zgodnie z przypisanym harmonogramem w danym okresie.

Wskaźnik wypadków

Częstotliwość występowania wypadków względem całej liczby godzin przepracowanych przez cały zespół pracowników w okresie objętym raportowaniem.

Wskaźniki różnorodności

Wskaźniki różnorodności, dla których organizacji zbiera dane, mogą uwzględniać obywatelstwo, pochodzenie i przynależność etniczną, wyznanie i niepełnosprawność.

Wsparcie polityczne

Każdego rodzaju wsparcie finansowe i rzeczowe udzielane bezpośrednio lub pośrednio partiom politycznym, ich wybranym reprezentantom lub osobom ubiegającym się o wysokie stanowiska państwowe. Wsparcie finansowe może mieć formę darowizn, pożyczek, sponsoringu, zaliczek lub zakupu biletów na imprezy towarzyszące zbiórkom funduszy. Wsparcie w naturze może przyjąć formę reklamy, wykorzystania budynków, usług projektowania i druku, podarowania sprzętu lub zaoferowania członkostwa w zarządzie, zatrudnienia lub usług konsultingowych dla wybranych polityków lub kandydatów na wysokie stanowiska polityczne.

Wyciek

Przypadkowe uwolnienie niebezpiecznej substancji, która może wpłynąć na zdrowie ludzi, glebę, roślinność, zbiorniki wodne i wody gruntowe.

Wydatki na ochronę środowiska

Wszystkie wydatki na ochronę środowiska poniesione przez organizację lub w jej imieniu w celu zapobiegania, redukcji, kontroli lub dokumentowania aspektów środowiskowych, oddziaływań na środowisko lub zagrożeń dla niego. Wydatki te również uwzględniają wydatki na utylizację, oczyszczanie, odkażanie i usuwanie odpadów ze środowiska.

Wynagrodzenie pracownika najniższego szczebla

Termin pensja początkowa odnosi się do pensji oferowanej pracownikom pełnoetatowym należącym do najniższej kategorii zatrudnienia. Nie uwzględnia wynagrodzenia wypłacanego praktykantom lub terminatorom.

Wynagrodzenie

Pensja podstawowa plus dodatkowe kwoty takie jak wysługa lat, bonusy uwzględniające premie pieniężne i w postaci udziałów lub akcji, wypłaty w ramach świadczeń, nadgodziny, ekwiwalenty oraz wszelkie dodatkowe zwroty i zasiłki (np. za dojazd, opieka nad dzieckiem, zasiłek mieszkaniowy).

Wypadek

Wypadek ze skutkiem nieśmiertelnym lub śmiertelnym, do którego doszło w trakcie pracy.

Wypadek śmiertelny

Śmierć pracownika, która miała miejsce w bieżącym okresie objętym raportowaniem, wynikająca z wypadku w pracy, który miał miejsce / choroby zawodowej nabytej w okresie zatrudnienia w organizacji.

Wyższa kadra zarządzająca

Wysocy rangą przedstawiciele zarządu organizacji, np. prezes oraz osoby bezpośrednio mu podlegające lub najwyższy organ zarządzający. Każda organizacja definiuje samodzielnie, którzy członkowie jej zespołów zarządzających należą do wyższej kadry zarządzającej.

Zachowania antykonkurencyjne

Działania podejmowane przez organizację lub jej pracowników, które mogą skutkować złą współpracą z potencjalnymi konkurentami w celu ustalenia cen, manipulowania przetargami, wprowadzania ograniczeń rynkowych lub wydajnościowych, podziału terytorialnego lub przypisywania klientów, dostawców, obszarów geograficznych i linii produkcyjnych celem ograniczenia wolnej konkurencji na rynku.

Zakład

Pojedyncza lokalizacja wykorzystywana przez organizację do produkcji, przechowywania i/lub dystrybucji swoich towarów i usług lub do celów administracyjnych (np. biuro). W jednym zakładzie może znajdować się wiele linii produkcyjnych, magazynów lub innych budynków. Na przykład jedna fabryka może być wykorzystywana do wytwarzania wielu produktów lub jeden punkt sprzedaży detalicznej może zawierać kilka różnych działów detalicznych należących i zarządzanych przez daną organizację.

Zakłady mające znaczący rzeczywisty lub potencjalnie negatywny wpływ na społeczności lokalne

Termin ten odnosi się przede wszystkim do działań, które same lub w połączeniu z sytuacją charakterystyczną dla społeczności lokalnych, mają wyższy niż przeciętnie potencjał negatywnego oddziaływania lub rzeczywisty negatywny oddziaływanie na dobrostan ekonomiczny, społeczny lub środowiskowy społeczności lokalnych (np. na zdrowie i bezpieczeństwo lokalnej społeczności).

Zakończenie pracy zawodowej

Przejście na emeryturę w ustawowym wieku lub rozwiązanie umowy o pracę.

Zarządzanie umiejętnościami

Polityki i programy skupiające się na rozwoju umiejętności pracowników w celu spełnienia zmieniających się, strategicznych potrzeb organizacji lub branży.

Zasada przeczności

Zasada przeczności odnosi się do podejścia przyjmowanego wobec potencjalnego oddziaływania na środowisko. Patrz Deklaracja (ONZ): *Deklaracja z Rio de Janeiro w sprawie środowiska i rozwoju* z 1992 roku. „Zasada 15: Wszystkie państwa powinny szeroko zastosować zapobiegawcze podejście w celu ochrony środowiska, mając na uwadze ich własne możliwości. Tam gdzie występują zagrożenia poważnymi lub nieodwracalnymi zmianami, brak całkowitej naukowej pewności nie może być powodem opóźniania efektywnych działań, których realizacja prowadziłaby do degradacji środowiska”.

Zdefiniowane plany emerytalne

Plany świadczeń po okresie zatrudnienia, podczas którego podmiot uiszczał stałe składki na rzecz innego podmiotu (funduszu) i nie będzie mieć prawnego ani domniemanego obowiązku do uiszczania dalszych składek, jeśli fundusz nie będzie posiadać wystarczających aktywów do wypłaty wszystkich świadczeń pracowniczych dla każdego zatrudnionego pracownika w okresie bieżącym i wcześniej.

Zdefiniowane plany świadczeń

Plany świadczeń po okresie zatrudnienia inne niż zdefiniowane plany emerytalne.

Znaczące emisje do powietrza

Emisje do powietrza regulowane na mocy międzynarodowych konwencji i/lub krajowych przepisów prawa i rozporządzeń, między innymi na mocy tych wymienionych w zezwoleniach środowiskowych dotyczących działalności organizacji.

Znaczące zmiany operacyjne

Zmiany w schemacie operacji prowadzonych przez organizację, które mają istotne pozytywne lub negatywne konsekwencje dla jej pracowników. Zmiany takie mogą uwzględniać restrukturyzację, zlecenie na zewnątrz prowadzenia operacji, zamknięcia lub otwarcia obiektów, powstanie nowych obiektów, przejęcia, sprzedaż całej lub części organizacji lub fuzje.

Znaczący wpływ na bioróżnorodność

Oddziaływania, które mogą niekorzystnie wpłynąć na integralność obszaru lub regionu geograficznego – pośrednio lub bezpośrednio. Ma miejsce w sytuacji spowodowania znaczących zmian we właściwościach, strukturach i funkcjach ekologicznych całego obszaru utrzymujących się przez długi czas. Oznacza to brak możliwości utrzymania na tym obszarze jego środowiska naturalnego, poziomu zamieszkującej tam populacji oraz konkretnych gatunków czyniących je wartym ochrony.

Na poziomie gatunku znaczący wpływ powoduje takie zmniejszenie populacji lub taką zmianę w dystrybucji, że w ciągu ograniczonej liczby pokoleń nie ma możliwości powrotu do poprzedniego poziomu populacji w sposób naturalny (rozmnażanie lub imigracja z obszarów nieobjętych wpływem). Znaczący wpływ może również zaważyć na przetrwaniu lub wykorzystaniu zasobów handlowych w stopniu zaburzającym przez dłuższy czas dobrostan użytkowników.

Znaczący wyciek

Wszystkie wycieki uwzględnione w sprawozdaniu finansowym organizacji (ze względu na powstanie zobowiązań finansowych w ich wyniku) lub odnotowane jako wyciek przez organizację.

Zmniejszenie zużycia energii

Ilość energii, która nie jest już potrzebna do wykonania tych samych procesów lub zadań. Termin nie obejmuje całkowitego zmniejszenia zużycia energii wynikającego ze zmniejszenia możliwości produkcji lub zlecenia działań produkcyjnych na zewnątrz.

Zwroty

Zwrot wcześniej otrzymanego wynagrodzenia przez pracownika na żądanie zwierzchnika w sytuacji zaistnienia określonych warunków zatrudnienia lub niezrealizowania celów.

* Uwaga dla użytkowników elektronicznej wersji tego dokumentu: aby powrócić na poprzednią stronę, należy kliknąć kombinację klawiszy „Alt + lewa strzałka”.



G4 WYTYCZNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA

SEKCJA 7

UWAGI OGÓLNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA

7

UWAGI OGÓLNE DOTYCZĄCE RAPORTOWANIA

7.1 PREZENTACJA TRENDÓW

Przedstawiane informacje powinny uwzględniać bieżący okres objęty raportowaniem (np. bieżący rok) oraz przynajmniej dwa poprzednie okresy, a także przyszłe cele krótko- i średnioterminowe, jeśli zostały określone.

7.2 PREZENTACJA DANYCH

W niektórych przypadkach praktycznym formatem do przedstawienia danych są wskaźniki lub znormalizowane dane. Jeśli zostaną zastosowane wskaźniki lub dane znormalizowane, należy również podać dane absolutne. Zaleca się także dodanie wyjaśnień.

7.3 AGREGACJA I DEZAGREGACJA DANYCH

Organizacje zobowiązane są do określenia stopnia agregacji zaprezentowanych danych. Wymaga to wyważenia pomiędzy wysiłkiem niezbędnym do agregacji a zasadnością przedstawienia dodatkowych informacji względem tych dostępnych w przypadku danych zdezagregowanych (na przykład na poziomie kraju lub zakładu). Agregacja danych może skutkować utratą znaczącej ilości informacji, a ponadto uniemożliwić wypuklenie szczególnie dobrych lub słabych wyników w konkretnych obszarach. Z drugiej strony niepotrzebna dezagregacja danych może zwiększyć trudność ich interpretacji. Organizacje powinny dezagregować dane do odpowiedniego poziomu, stosując Zasady i Wskazówki dostępne w *Podręczniku stosowania Wytocznych*. Dezagregacja może być różna w zależności od wskaźnika, ale z założenia zapewnia lepszy wgląd w sytuację niż jedna zagregowana wartość.

7.4 JEDNOSTKI

Dane należy przedstawiać, stosując ogólnie przyjęte, międzynarodowe jednostki (np. kilogramy, tony, litry) oraz obliczać przy zastosowaniu standardowych czynników konwersji. Jeśli istnieją szczególne międzynarodowe konwencje (takie jak ekwiwalenty gazów cieplarnianych), są one zwykle określone we wskazówkach do wskaźnika w *Podręczniku stosowania Wytocznych*.

7.5 FORMA RAPORTU I CZĘSTOTLIWOŚĆ RAPORTOWANIA

PREZENTACJA WYMAGANYCH WSKAŹNIKÓW POPRZEZ ODNIESIENIA W RAPORCIE

Dane powiązane ze wskaźnikami wymagane w ramach opcji „zgodnie z” mogą już być uwzględnione w innych raportach przygotowanych przez organizację, np. rocznych raportach dla akcjonariuszy czy innych sporządzanych dobrowolnie lub w wyniku obowiązku ustawowego. W takich okolicznościach organizacja może zdecydować się na niepowtarzanie tych samych informacji w raporcie zrównoważonego rozwoju i tylko dodanie odnośnika, gdzie można znaleźć konkretne informacje.

Taka prezentacja jest dozwolona, pod warunkiem, że odnośnik jest precyzyjny (na przykład ogólne odniesienie do rocznego sprawozdania dla akcjonariuszy nie będzie odpowiednie, chyba że będzie podany tytuł rozdziału, tabela itd.), a wskazany dokument jest publicznie i łatwo dostępny. Najczęściej takie odniesienie do treści innych dokumentów występuje, kiedy raport zrównoważonego rozwoju jest w formie on-line, a odnośniki mają formę linków do innych elektronicznych dokumentów bądź dokumentów zamieszczonych na stronie internetowej.

NOŚNIK RAPORTU

Raport może być sporządzony w formacie elektronicznym, umieszczony w witrynie internetowej lub wydrukowany na papierze. Organizacje mogą opublikować raport na stronie internetowej i w wersji papierowej lub zdecydować się tylko na jeden rodzaj nośnika. Na przykład organizacja może opublikować szczegółowy raport na swojej stronie internetowej, a jego streszczenie uwzględniające strategię i analizę oraz dane dotyczące wyników w wersji papierowej. Wybór ten będzie prawdopodobnie zależeć od decyzji organizacji dotyczących okresu objętego raportowaniem, jej planów aktualizowania treści raportu, potencjalnych użytkowników raportu oraz innych czynników, np. kwestii dystrybucji.

Użytkownicy powinni mieć możliwość skorzystania z co najmniej jednego nośnika (strony internetowej lub wersji papierowej) zawierającego pełną wersję informacji dotyczących okresu objętego raportowaniem.

CZĘSTOTLIWOŚĆ RAPORTOWANIA

Organizacje powinny zdefiniować konsekwentnie stosowany okres objęty raportowaniem. W przypadku wielu organizacji będzie to rok, chociaż niektóre organizacje decydują się na sporządzanie raportu co dwa lata. Organizacja ma prawo aktualizować informacje pomiędzy kolejnymi wydaniem skonsolidowanych raportów dotyczących wyników. Takie podejście jest korzystne ze względu na zapewnienie interesariuszom szybszego dostępu do informacji, natomiast może utrudniać porównywanie danych. Tym niemniej organizacje powinny utrzymać przewidywalny cykl raportowania, tak aby raport uwzględniał wszystkie informacje dotyczące określonego okresu.

Przedstawianie informacji na temat wyników ekonomicznych, środowiskowych i społecznych powinno zbiegać się lub być zintegrowane z publikacją innych sprawozdań organizacji, np. corocznych sprawozdań finansowych. Skoordinowanie czasowe wzmacnia powiązanie pomiędzy wynikami finansowymi a ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi.

AKTUALIZACJA TREŚCI RAPORTU

Przygotowując nowy raport, organizacja może zidentyfikować obszary, które nie uległy zmianie od momentu publikacji poprzedniego raportu (np. polityka, która nie uległa zmianie). Wówczas organizacja może jedynie zaktualizować tematy i wskaźniki, które uległy zmianie, a te wskaźniki, które nie zmieniły się, opublikować ponownie w takiej samej postaci. Na przykład organizacja może zdecydować się na powielenie informacji na temat polityk, które nie uległy zmianie, i jedynie zaktualizować wskaźniki. Elastyczność zastosowania takiego podejścia będzie w dużej mierze zależeć od wybranego przez organizację nośnika raportu. Niektóre tematy, takie jak strategia i analiza oraz informacje na temat podejścia do zarządzania i wskaźniki często ulegają zmianie w każdym kolejnym okresie objętym raportowaniem, natomiast inne, np. profil organizacji czy zarządzanie, nie zmieniają się tak szybko. Bez względu na zastosowaną strategię zawsze w jednym miejscu powinien być dostępny pełny zestaw wszelkich informacji dotyczących okresu objętego raportowaniem (albo w wersji papierowej, albo elektronicznej w witrynie internetowej).

G4 WYTYCZNE
DOTYCZĄCE
RAPORTOWANIA

SEKCJA 8

WYTYCZNE G4
ZAWARTOŚĆ
OPRACOWANIE

8

WYTYCZNE G4
ZAWARTOŚĆ
OPRACOWANIE

8.1 PROCEDURA GRI

Wszystkie dokumenty GRI muszą być opracowane zgodnie z właściwymi procedurami zatwierdzonymi przez Radę Dyrektorów GRI i przedstawionymi w tym dokumencie. Doradczy Komitet Techniczny odpowiada za ocenę, czy opracowane dokumenty ramowe są zgodne z procedurami zawartymi w tym dokumencie. Wyczerpujący opis Właściwej procedury znajduje się na stronie www.globalreporting.org.

NADRZĘDNE ZASADY W RAMACH WŁAŚCIWEJ PROCEDURY

1. Grupy robocze GRI stanowią podstawowe organy opracowujące i korygujące teksty dokumentów ramowych GRI.
2. Grupy robocze GRI powinny mieć skład uwzględniający wielu różnych interesariuszy. Grupy robocze opracowujące dokumenty ramowe dotyczące raportowania do użytku globalnego muszą również mieć globalny skład. Podstawowe zbiorowości, które powinny być reprezentowane w grupach roboczych to przedsiębiorstwa, instytucje mediacyjne, siła robocza i społeczeństwo.
3. Członkiem grupy roboczej GRI może być każda osoba. Wybór członków grupy roboczej bazuje na wiedzy konkretnych osób oraz potrzebach kadrowych w danej grupie.
4. Sekretariat tworzy grupy robocze GRI pod kierownictwem Rady Dyrektorów w celu umożliwienia obsługi technicznej. Osoby przydzielone do grup roboczych są powoływane i wybierane przez Sekretariat z uwzględnieniem potencjalnych członków z Rady Interesariuszy oraz Doradczego Komitetu Technicznego.
5. Członkostwo do grup roboczych przydzielane jest jednostkom, a nie organizacjom. Sekretariat GRI odpowiada za wyszukanie odpowiedniego zastępstwa w razie, gdyby któryś z członków grupy roboczej musiał zrezygnować z udziału przed zakończeniem konkretnego zadania.
6. Grupy robocze GRI dążą do podejmowania decyzji na drodze konsensusu. W razie braku możliwości osiągnięcia porozumienia na drodze konsensusu opinie mniejszościowe muszą być udokumentowane dla informacji Doradczego Komitetu Technicznego badającego wyniki pracy grup roboczych. Rozwiązanie przyjęte w takich kwestiach spornych musi być przedstawione Radzie Dyrektorów oraz Radzie Interesariuszy w przypadku wszelkich dokumentów ramowych GRI, które są następnie przekazywane tym organom do przeglądu i podjęcia decyzji.

OPRACOWYWANIE PROPOZYCJI POPRAWEK

1. Propozycje poprawek w tekście Wytycznych lub protokołów powinny być przygotowane w wersji wstępnej przez grupy robocze GRI zgodnie z Nadrzędnymi zasadami w ramach właściwej procedury. Reprezentacja zbiorowości w takich grupach roboczych powinna być zbliżona do zbiorowości reprezentowanych w Radzie Interesariuszy.
2. Członkowie Rady Interesariuszy GRI będą oceniani jak członkowie grup roboczych GRI na podstawie ich wiedzy specjalistycznej i dostępności oraz zgodnie z potrzebami kadrowymi danej grupy roboczej.
3. W przypadku niewielkich zmian w Wytycznych i Protokołach Doradczy Komitet Techniczny może zaproponować poprawki do tekstu Wytycznych i protokołów na podstawie informacji zebranych przez Sekretariat podczas działań badawczych i monitorujących, jeśli przeprowadzono odpowiednio zróżnicowane konsultacje w kontekście konsultowanych zbiorowości i lokalizacji geograficznej, a także jeśli konsultacje były wystarczająco szerokie. Proces uzasadniający te propozycje musi być opisany dla informacji Rady Dyrektorów i Rady Interesariuszy.
4. Doradczy Komitet Techniczny odpowiada za kontrolę propozycji grup roboczych GRI oraz inne procesy konsultacji. Sekretariat GRI odpowiada za przygotowanie „Wstępnej wersji poprawek do Wytycznych do oceny publicznej”. Wstępne wersje poprawek mogą uwzględniać poprawki dotyczące tylko jednej części dokumentów ramowych GRI lub wielu części.

5. „Wstępna wersja poprawek do Wytycznych do oceny publicznej” musi być udostępniona Organom Zarządzania GRI i wszystkim zainteresowanym stronom zewnętrznym przez okres co najmniej 90 dni. Otrzymane komentarze będą traktowane jako dokumenty urzędowe.

ZATWIERDZENIE WYTYCZNYCH

1. Doradczy Komitet Techniczny odpowiada za nadzorowanie uwzględnienia komentarzy publicznych we wstępnej wersji dokumentu. Sekretariat uzupełni Wstępną wersję poprawionych Wytycznych do kontroli przeprowadzonej przez organy zarządzania.
2. Rada Interesariuszy i Doradczy Komitet Techniczny przedstawiają uwagi za i przeciw, a Rada Dyrektorów odpowiada za ostateczne zatwierdzenie dokumentu.
3. Rada Dyrektorów GRI zadecyduje o trybie i czasie opublikowania aktualizacji do Wytycznych.

8.2 ORGANY ZARZĄDZANIA GRI, SEKRETARIAT I GRUPY ROBOCZE G4

RADA DYREKTORÓW

Rada Dyrektorów GRI ponosi ostateczną odpowiedzialność powierniczą, finansową i prawną za GRI, w tym również odpowiada za podejmowanie ostatecznych decyzji dotyczących poprawek do Wytycznych GRI, strategii organizacji oraz planów pracy.

Przewodniczący Rady Dyrektorów w momencie publikacji Wytycznych G4: Herman Mulder.

RADA INTERESARIUSZY

Rada Interesariuszy to formalne forum interesariuszy funkcjonujące w ramach struktury zarządzania GRI. Rada jest organem doradczym wobec Rady Dyrektorów w kwestiach strategicznych. Kluczowe funkcje związane z zarządzaniem pełnione przez Radę Interesariuszy to wyznaczanie członków Rady Dyrektorów oraz doradzanie w sprawach przyszłej polityki, planowania i działalności biznesowej.

W skład Rady Interesariuszy wchodzi 50 członków. Skład jest zróżnicowany geograficznie, a członkowie pochodzą ze wszystkich zdefiniowanych regionów Narodów Zjednoczonych: Afryki, Azji i Pacyfiku/Oceanii, Ameryki Północnej/Karaibów, Ameryki Północnej/Europy/WNP i Azji Zachodniej. Jej członkowie reprezentują podstawowe zbiorowości w sieci GRI: przedsiębiorstwa, organizacje społeczne, siłę roboczą i instytucje medialne.

Rada Interesariuszy przedstawia Radzie Dyrektorów uwagi za i przeciw dotyczące publikacji wszystkich dokumentów dotyczących raportowania GRI.

Przewodnicząca Rady Interesariuszy w momencie publikacji Wytycznych G4: Karin Ireton.

DORADCZY KOMITET TECHNICZNY

Doradczy Komitet Techniczny wspomaga Radę Dyrektorów i Sekretariat GRI w utrzymywaniu ogólnej jakości i spójności dokumentów ramowych GRI, służąc wysokiej jakości poradami technicznymi i wiedzą specjalistyczną.

Liczący maksymalnie 15 członków Doradczy Komitet Techniczny proponuje plan rozwoju, konkretny kierunek techniczny oraz formę zawartości technicznej dokumentów GRI. Komitet dba również o to, aby zawartość techniczna dokumentów została przygotowana z zastosowaniem następującej właściwej procedury.

Komitet przedstawia Radzie Dyrektorów uwagi za i przeciw dotyczące publikacji wszystkich dokumentów dotyczących raportowania GRI.

Przewodnicząca Doradczego Komitetu Technicznego w momencie publikacji Wytycznych G4: Denise Esdon.

SEKRETARIAT GRI

Pod przewodnictwem Dyrektora Naczelnego Sekretariat wdraża techniczny plan pracy zatwierdzony przez Radę Dyrektorów. Sekretariat również zarządza komunikacją w ramach sieci i instytucji, działaniami szkoleniowymi, usługami wsparcia, kontaktami, relacjami z interesariuszami oraz administracją finansów.

Dyrektor Generalny Sekretariatu w momencie publikacji Wytycznych G4: Ernst Ligteringen.

GRUPY ROBOCZE G4**Grupa robocza ds. przeciwdziałania korupcji**

Ann Marley Chilton, Environmental Resources Management (ERM)
 Chong San Lee, Transparency International
 Christiane Meyer, Banarra
 Daniel Kronen, Siemens
 Dante Pesce, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso - Centro Vincular
 Dayna Linley-Jones, Sustainalytics
 Dongsoo Kim, Korea Productivity Center (KPC)
 Eileen Kohl Kaufman, Social Accountability International (SAI)
 Eileen Radford, TRACE International
 Jacques Marnewicke, Sanlam
 Janine Juggins, Rio Tinto
 Jayn Harding, FTSE
 Julia Kochetygova, S&P Dow Jones Indices
 Kirstine Drew, Trade Union Advisory Committee (TUAC) / OECD
 Kris Dobie, Ethics Institute of South Africa
 Loi Kheng Min, Transparency International
 Luis Piacenza, Crowe Horwath
 Olajobi Makinwa, United Nations Global Compact (UNGC)
 Peter Wilkinson, Transparency International
 Sabrina Strassburger, Fiat
 Samuel Kimeu, Transparency International
 Simon Miller, World Vision International (WVI)

Grupa robocza ds. poziomu zastosowania

Amanda Nuttall, Net Balance Foundation
 Anna-Sterre Nette, SynTao
 Claire White, International Council on Mining and Metals (ICMM)
 Dan Sonnenberg, Russell and Associates
 David Martin Kingma, Holcim
 Deborah Evans, Lloyd's Register Quality Assurance Ltd (LRQA)
 Grace Williams, Oxfam International
 Maria Helena Meinert, BSD Consulting
 Matthéüs van de Pol, Ministry of Economic Affairs
 Michal Pelzig, Essar Group
 Oh, SunTae, Korean Standards Association (KSA)
 Pierre Habbard, Trade Union Advisory Committee (TUAC) / OECD
 Santhosh Jayaram, Det Norske Veritas (DNV)
 Sonal Kohli, Essar Group

Grupa robocza ds. granic

Andrew Cole, LendLease
 Ashling Seely, the International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF)
 Christian Hell, KPMG
 Connie L. Lindsey, the Northern Trust Company
 David Vermijs, David Vermijs Consulting
 Francesca Poggiali, Ferrero
 Francis J. Maher, Verasiti Inc.
 Hariom Newport, Shell
 Joris Oldenzijl, SOMO - Centre for Research on Multinational Corporations
 Kirstine Drew, Trade Union Advisory Committee (TUAC) to the OECD
 Luis Perera, PricewaterhouseCoopers (PwC)
 Maali Qasem Khader, Schema
 Mardi McBrien, CDP
 Michelle Cox, CDP
 Ornella Ciona, CGIL Nazionale
 Ralph Thurm, Deloitte
 Ramesh Chhagan, Exxaro Resources
 Shikhar Jain, CII-ITC Centre of Excellence for Sustainable Development
 Yuki Yasui, United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)

Grupa robocza ds. informacji o podejściu do zarządzania

Bruno Bastit, Hermes Equity Ownership Services
 Bruno Sarda, Dell, Inc.
 Carlota Garcia-Manas, EIRIS
 Dongsoo Kim, Korea Productivity Center (KPC)
 Dwight Justice, International Trade Union Confederation (ITUC)
 Glenn Frommer, MTR Corporation Ltd.
 Milagros L. Zamudio, Electroperú S.A.
 Paul Davies, Banarra
 Julia Robbins, Vancity
 Sandra Cossart, SHERPA
 Sanjib Kumar Bezbaroa, ITC Ltd.
 Victor Ricco, Centro de Derechos Humanos y Ambiente (CEDHA)
 William r. Blackburn, William Blackburn Consulting, Ltd.

Grupa robocza ds. zarządzania i wynagrodzenia

Cyrille Jégu, The Next Step
Frank Curtiss, RPMI Railpen
Heather Slavkin, AFL-CIO
Hugh Grant, Australian Sustainability Leaders Forum (ASLF)
Isabelle Cabos, European Investment Bank
Jan van de Venis, Stand Up For Your Rights
Janet Williamson, Trades Union Congress
Karen Egger, Transparency International
Luiz Fernando Dalla Martha, IBGC - Brazilian Institute of Corporate Governance
Marleen Janssen Groesbeek, Eumedion
Sarah Repucci, Independent consultant
Wesley Gee, Stantec Consulting Ltd.
Yogendra Saxena, The Tata Power Company Limited

Grupa robocza ds. emisji gazów cieplarnianych

Andrea Smith, CDP
Christina Schwerdtfeger, Coto Consulting
Guo Peiyuan, Syntao
Ian Noble, Global Adaptation Institute (GAIN)
Jeong-Seok Seo, Korea Productivity Center (KPC)
Jiang Shan, China Minmetals Corporation
Kishore Kavadia, Terracon Ecotech
Mathew Nelson, Ernst & Young
Michael Cass, Shell
Nicholas Bollons, Bureau Veritas
Olivier Elamine, alstria office REIT AG
Pablo Salcido, Ministry of Environment and Natural Resources
Patrick Browne, UPS
Pedro Cabral Santiago Faria, CDP
Peggy Foran, The Climate Registry
Peter Colley, The Mining & Energy Division of the Construction, Forestry, Mining and Energy Union (CFMEU)
Rudolf Schwob, F. Hoffmann-La Roche
Shamini Harrington, Sasol
Vince(Yoonjae) Heo, Bloomberg

Grupa robocza ds. ujawniania informacji o łańcuchu dostaw

Ang-Ting Shih, Delta Electronics and KPMG Taiwan
Clóvis Scherer, DIEESE - Escritório do Distrito Federal
Cody Sisco, Business for Social Responsibility (BSR)
Dante Pesce, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso - Centro Vincular
Douglas Kativu, African Institute of Corporate Citizenship (AICC)
Dwight Justice, International Trade Union Confederation (ITUC)
Jane Hwang, Social Accountability International (SAI)
Jayson Cainglet, Agribusiness Action Initiative (AAI)
José Figueiredo Soares, EDP - Energias de Portugal
Juan Carlos Corvalán, Sodimac
Mike Lombardo, Calvert
Mohamed El-Husseiny, Industrial Modernisation Center (IMC)
Ole Henning Sommerfelt, Ethical Trading Initiative Norway
Sanjiv Pandita, Asia Monitor Resource Centre (AMRC)
Willie Johnson, Procter & Gamble
Zhang Long/Yu Ziqiang, Baosteel

OCENA PUBLICZNA

W ciągu dwóch okresów oceny publicznej Wytycznych G4 nadeszło około 2550 komentarzy. Napływały one od sierpnia do listopada 2011 i od czerwca do listopada 2012 r.

8.3 NADZÓR NAD PROJEKTEM G4

NADZÓR OGÓLNY

Nelmara Arbex

ZARZĄDZANIE PROJEKTEM

Bastian Buck

Ásthildur Hjaltadóttir

PROJEKT I UKŁAD

Mark Bakker, scribbledesign.nl

8.4 PODZIĘKOWANIA

ZA UDZIAŁ W KONSORCJUM SPONSORÓW G4

Wim Bartels (KPMG)

Krista Bauer (GE)

Juan Costa Climent (Ernst & Young)

Rodolfo Guttilla (former Natura)

Jessica Fries (PricewaterhouseCoopers (PwC))

Eric Hespenheide (Deloitte)

Kim Hessler (GE)

Andrew Howard (former Goldman Sachs)

Kevin Mcknight (Alcoa)

Marina Migliorato (Enel)

Rupert Thomas (Shell)

ZA PORADY W KWESTIACH TECHNICZNYCH

Roger Adams (Association of Chartered Certified Accountants (ACCA)), John Purcell (CPA Australia), Kirsten Simpson (Net Balance) i Matty Yates (Ernst & Young)

ZA SZCZEGÓLNY WKŁAD W REALIZACJĘ PROJEKTU

Amina Batool, Jack Boulter, Laura Espinach, Alice van den Heuvel (Ernst & Young), Jennifer Iansen-Rogers (former KPMG), Katja Kriege, Maggie Lee, Youri Lie, Anna Nefedova (Deloitte), Daniele Spagnoli, Anne Spira, Karlien van der Staak, Enrique Torres, Anouk Wentink (PricewaterhouseCoopers (PwC))

PARTNERSTWO NA RZECZ TŁUMACZENIA NA JĘZYK POLSKI STANDARDU RAPORTOWANIA SPOŁECZNEGO GRI G4

Raportowanie danych niefinansowych staje się coraz bardziej popularne wśród firm m.in. za sprawą przyjęcia przez Unię Europejską w 2014 roku dyrektywy ws. ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności (dyrektywa 2014/95/UE). Zgodnie z zapisami dyrektywy oczekuje się, że od 2017 roku firmy zobowiązane będą do ujawniania istotnych informacji dotyczących co najmniej kwestii środowiskowych, spraw społecznych i pracowniczych, poszanowania praw człowieka oraz przeciwdziałania korupcji i łapownictwu.

W związku z tym zauważono, że istnieje potrzeba przetłumaczenia na język polski najczęściej stosowanego międzynarodowego standardu raportowania niefinansowego tj. Wytycznych Global Reporting Initiative GRI G4.

Zespół ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (organ pomocniczy Ministra Gospodarki) zlecił w 2015 r. Grupie Roboczej ds. monitorowania trendów CSR zbadanie możliwości przetłumaczenia ww. standardu na język polski. w rezultacie Grupa przyjęła jako jeden z celów organizację, koordynację i nadzór nad tłumaczeniem Wytycznych GRI G4. w wyniku pracy Grupy Roboczej ds. monitorowania trendów CSR zawiązano partnerstwo na rzecz tłumaczenia standardu raportowania GRI G4 na język polski, w skład którego weszły następujące firmy, organizacje i instytucje:

- Ministerstwo Rozwoju



MINISTERSTWO
ROZWOJU

- Deloitte

Deloitte.

- Forum Odpowiedzialnego Biznesu



FORUM
ODPOWIEDZIALNEGO
BIZNESU

- Krajowa Izba Biegłych Rewidentów



KRAJOWA IZBA BIEGŁYCH REWIDENTÓW

- Grupa LOTOS S.A.



LOTOS

- Provident Polska S.A.



Provident

KOMITET NADZORUJĄCY TŁUMACZENIE (PEER REVIEW COMMITTEE)

Przyjęty przez GRI standard tłumaczenia wymaga powołania Komitetu nadzorującego tłumaczenie, złożonego z ekspertów. Dlatego GRI zwróciło się do członków Grupy Roboczej ds. monitorowania trendów CSR Zespołu ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw o zachęcenie polskich ekspertów CSR do zgłoszenia kandydatów do Komitetu nadzorującego tłumaczenie. Spośród osób, których kandydatury zostały zgłoszone, GRI dokonało wyboru następujących osób do Komitetu nadzorującego tłumaczenie:

Liliana Anam, Menedżer Zarządzający, CSRinfo (Przewodnicząca Komitetu)

Beata Faracik, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

Jacqueline Kacprzak, Radca Ministra, Ministerstwo Rozwoju

Mirella Panek-Owsiańska, Prezeska, Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Aleksandra Stanek-Kowalczyk, Senior Manager, Sustainability Consulting Central Europe, Deloitte

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRAWNA

Niniejszy dokument, sporządzony w celu promowania raportowania zrównoważonego rozwoju, przygotowano w ramach unikalnego procesu konsultacji z wieloma interesariuszami, wśród których znaleźli się reprezentanci organizacji i użytkownicy informacji zawartych w raporcie pochodzący z całego świata. Pomimo że Rada Dyrektorów GRI zachęca wszystkie organizacje do korzystania z Wytycznych GRI dotyczących raportów zrównoważonego rozwoju (Wytyczne GRI), odpowiedzialność za przygotowanie i opublikowanie raportów opartych w całości lub częściowo na Wytycznych GRI spoczywa wyłącznie na podmiocie sporządzającym raport. Ani Rada Dyrektorów GRI, ani Stichting Global Reporting Initiative nie ponoszą odpowiedzialności za skutki ani szkody wynikające bezpośrednio lub pośrednio ze skorzystania z Wytycznych GRI podczas przygotowywania raportów lub użycia raportów opartych na Wytycznych GRI.

INFORMACJA NA TEMAT PRAW AUTORSKICH I ZNAKÓW TOWAROWYCH

Niniejszy dokument objęty jest prawami autorskimi należącymi do Stichting Global Reporting Initiative (GRI). Jego powielanie i dystrybucja do celów informowania i/lub wykorzystania podczas przygotowywania raportu zrównoważonego rozwoju są dozwolone bez uzyskania wcześniejszej zgody GRI. Jednakże obowiązuje zakaz powielania, przechowywania, tłumaczenia lub przenoszenia w dowolnej formie lub na dowolnym nośniku (elektronicznym, mechanicznym, w formie fotokopii, nagrania i innej) całości lub części niniejszego dokumentu do wszelkich innych celów bez uzyskania wcześniejszej pisemnej zgody GRI.

Global Reporting Initiative, logo Global Reporting Initiative, Wytyczne dotyczące raportowania zrównoważonego rozwoju i GRI to znaki towarowe należące do Global Reporting Initiative.

KONSORCJUM G4



TŁUMACZENIE ZOSTAŁO WYKONANE DZIĘKI WSPARCIU NASTĘPUJĄCYCH ORGANIZACJI:



MINISTERSTWO
ROZWOJU





info@globalreporting.org
www.globalreporting.org

GRI
Barbara Strozziiaan 336
1083 HN Amsterdam
The Netherlands

© 2016 GRI
Wszelkie prawa zastrzeżone.
